



2617402/7038#4369
()15294%541252=243
193&79543/84525+8
818=62357+3&1513#4
582155!243037&4232
832430%19587+3471
3134#61318/546@32
568723]4551452/=46
98487+23679(3058)8
0572#5845&1234!121
()829852?0528+8528
215710+81274122+101
129875=5329]38**2016**

Ärende LED 2017/114, handling 1

Diskrimineringsombudsmannen, DO
© DO 2017

DO har ordet

2016 har varit ett intensivt år för DO ur många perspektiv. Antalet remisser till DO har ökat och vi har vid flera tillfällen yttrat oss över lagförslag kopplade till det stora antal asylsökande som anlände till Sverige under 2015. DO:s uppgift är att bidra till att lagförslagen inte riskerar att leda till diskriminering.

Remissvaren är därför en viktig del av hur vi med våra expertkunskaper, ger strategisk vägledning inför viktiga ställningstaganden som har betydelse för många människor.

Diskriminering är ett trögrörligt fenomen. Att motverka den kräver ett uthålligt, långsiktigt arbete. Det behövs tillförlitlig kunskap om hur diskriminering yttrar sig, vad den leder till och hur den kan motverkas. Därför är det en strategiskt mycket viktig uppgift för DO att vägleda i dessa frågor för att ge olika aktörer bättre möjligheter att utveckla sitt förebyggande och främjande arbete.

Höstens rundabordssamtal om sanningskommissioner är ett exempel på hur DO kan agera i rollen som kunskapsmyndighet. Detta är också ett led i DO:s utvecklings- och kvalitetsarbete för att integrera historiska perspektiv i myndighetens verksamhet. Det är nödvändigt att förstå och förhålla sig till historien för att kunna komma till rätta med diskriminering.

DO har under året förberett för nya regler i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder som börjar gälla 1 januari 2017. Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska bedriva ett löpande systematiskt arbete, och för arbetsgivare inkluderas samtliga diskrimineringsgrunder. Aktörerna får ett större och mer samlat ansvar vilket ökar deras möjligheter att arbeta strategiskt och verksamhetsintegrerat. I det sammanhanget är DO:s rapport ”Sakligt motiverad eller koppling till kön” som publicerats under året aktuell. Där analyseras arbetsgivares tillvägagångsätt för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Rapporten är en av få kunskapskällor om hur diskrimineringslagen omsätts till praktik i organisationer.

De allra flesta ärenden som DO utreder resulterar i tillsynsbeslut. DO:s tillsynsinsatser har ökat under 2016, vilket också märks i antalet tillsynsbeslut. Det ger DO större kunskapsbas vilket är nödvändigt för att kunna vägleda fler i hur de förhållandevis svårtillämpade reglerna i diskrimineringslagen ska efterlevas och därigenom motverka att lagen överträds.

Intensivt var också att genomföra flytten av myndigheten till Solna. I de nya lokalerna har vi planerat för mesta möjliga fördelar och positiva effekter för både besökare och medarbetare. Resultatet blev lyckat.

DO har också följt upp verksamheten sedan 2012 och genomfört en ny omvärldsanalys. Vi står väl rustade med en ny inriktning från 2017 och lägger ännu mer kraft på att motverka diskriminering där riskerna är som störst.

Agneta Broberg

Innehåll

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag	6
Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet	6
DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget	7
Resultatredovisning och ekonomisk översikt	10
Resultatredovisningens principer och metoder	10
Kostnader och intäkter	11
Verksamhetsområde Främjande	12
Resursfördelning avseende Främjande	12
Rådgivning (DO:s upplysningstjänst)	13
Samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället	16
Kurser och medverkan	20
Övriga åtgärder och initiativ	21
Följa forskning och utveckling	24
Internationellt arbete	25
Kommunikationsverksamhet	26
Verksamhetsområde Tillsyn	31
Resursfördelning avseende Tillsyn	31
Verksamhetsgrenarna Tillsyn och Process	32
Hantering av anmälningar	40
Kostnader	47
Återrapportering enligt regleringsbrev och regeringsuppdrag	48
Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet	48
Sammanfattning av DO:s omvärldsanalys	51
Lokalisering av verksamheten	52
Utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans	54
Jämställdhetsintegrering av verksamheten	54
Kunskapshöjande åtgärder om afrofobi	55
Kommunikationssatsning FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning	55
Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck	56
Utveckling administrativt stöd	58
IT och telefoni	58
Ny ekonomimodell	58

Kompetensförsörjning	59
Kompetens och personal.....	59
Lika rättigheter och möjligheter.....	60
Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro	61
Slutsatser	62
Finansiell redovisning.....	64
Sammanställning över väsentliga uppgifter	64
Resultaträkning	65
Balansräkning	66
Anslagsredovisning	67
Tilläggsupplysningar och noter	67
Beslut om årsredovisning 2016.....	75

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag

Enligt förordning (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen har Diskrimineringsombudsmannen (DO) de uppgifter som följer av

- lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen)
- diskrimineringslagen (2008:567) (DL)
- föräldraledighetslagen (1995:584) (FL).

Verksamhetens resultat ska redovisas, där det är relevant, fördelat på kvinnor och män. Av instruktionen framgår att DO ska följa och analysera utvecklingen inom sitt område.

Härutöver styrs verksamheten av regleringsbrev Ku2015/02926/ (delvis).

Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet

I regleringsbrevet anges mål och återrapporteringskrav och de uppdrag regeringen gett DO.

Diskrimineringsombudsmannen ska, utöver vad som framgår av bestämmelserna i 3 kap. förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, definiera och redovisa de kvalitativa aspekterna av verksamhetens resultat. Redovisningen ska särskilt belysa när och hur verksamhetsgrenarna främjande och tillsyn samverkat i syfte att bidra till samhällsförändring för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

Vidare ska Diskrimineringsombudsmannen redovisa en sammanfattning av myndighetens omvärldsanalys inom området.

Inom ramen för uppdraget att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck ska DO redovisa hur myndigheten har samverkat med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Statens kulturråd och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och organisationer som företräder hbtq-personers rättigheter. Resultatet av samverkan ska framgå av årsredovisningen.

Övriga regeringsuppdrag

DO har under året haft fem särskilda uppdrag genom beslut av regeringen.

- Regeringen beslutade den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015 att ändra tidigare beslut så att DO istället ska slutföra lokaliseringen av sin verksamhet till område utanför Stockholms innerstad senast den 31 december 2016. (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)).
- Uppdrag om rapportering av insatser i syfte att främja lika rättigheter och uppdrag att utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans som beslutades den 26 juni 2014 (A2014/2479/DISK).

- Plan för jämställdhetsintegrering. Regeringen beslutade den 18 december 2014 i regleringsbrevet för DO för budgetåret 2015 att DO ska redovisa en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. (A2014/4436/DISK, A2014/4407/SV (delvis)). Planen redovisades till Regeringskansliet den 26 oktober 2015. Redovisning av åtgärder och resultat ska därefter ske årligen i myndighetens årsredovisningar för åren 2016–2018.
- Kunskapshöjande åtgärder om afrofobi. Regeringen beslutade den 28 maj 2015 att ge DO i uppdrag att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofobi (Ku2015/01668/DISK). Uppdraget ska genomföras under åren 2015–2016 och i samråd med Forum för levande historia och andra relevanta myndigheter samt i dialog med det civila samhället. Uppdraget ska slutredovisas till Forum för levande historia senast den 1 april 2017.
- Uppdrag om kommunikationssatsning om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Läs om rapporteringen av regleringsuppdragen under rubriken ”Åtterapportering enligt regleringsbrev och regleringsuppdrag” på sidan 48.

DO:s strategiska förhållningssätt till uppdraget

Verksamheten redovisas med samma indelning i Främjande respektive Tillsyn som i årsredovisningen 2015. Myndighetens uppdrag är dock till sin helhet främjande och DO arbetar därför utifrån ett strategiskt förhållningssätt där tillsyn och övrigt främjande arbete ska samspela för att åstadkomma en samhällsförändring, ett samhälle fritt från diskriminering.

Tillsynsverksamheten är organisatoriskt och verksamhetsmässigt åtskild från övrigt främjande arbete på DO.

Strategiskt utvecklingsarbete under 2016

Under 2016 har en fördjupad uppdragsanalys genomförts liksom en omvärldsanalys som ligger till grund för DO:s inriktning av verksamheten framöver. DO:s verksamhetsplan kommer från och med 2017 att vara treårig med årlig uppföljning. Planen kommer att ha en reviderad struktur som bygger på inriktning av verksamheten inom olika samhällsområden och inte som hittills på organisatoriska verksamhetsgrenar.

Inom ramen för det strategiska utvecklingsarbetet har också en ny ekonomimodell tagits fram. Den nya modellen möjliggör styrning och uppföljning enligt DO:s nya inriktning och samhällsområden. Modellen är även flexibel för framtida utmaningar och uppdrag.

Vidare har DO under 2016 effektiviserat uppföljningsprocessen genom att slå ihop uppföljningen av verksamheten och ekonomin.

Uppföljning av DO:s strategiska mål 2012–2016

DO har under året följt upp delmålen av de längre strategiska mål som gäller för verksamheten perioden 2012–2018. Delmålen omfattar åren 2012–2016. Syftet med uppföljningen har varit dels att bedöma om delmålen uppnåtts och dels att ge underlag för beslut om eventuell revidering av de längre strategiska målen.

Det strategiska utvecklingsarbete som har genomförts 2012–2016 svarar i stora stycken mot de utvecklingsbehov som Statskontoret och Riksrevisionen pekade på i sina analyser 2011 och 2012. DO har 2016 en tydligare strategisk riktning och balanserar bättre uppdragets olika delar. Myndighetens tillsyns- och kunskapsbaserade verksamhet utgår från samma främjande syfte – att bidra till ett samhälle fritt från diskriminering.

DO:s utvecklingsbehov bedöms delvis se annorlunda ut 2016 och framåt än vad de gjorde när delmål och långsiktiga mål sattes, dels beroende på den interna utveckling som skett och dels beroende på förändringar i DO:s omvärld. Samtidigt kan grundproblemet – förekomsten av diskriminering – antas i stort sett vara detsamma. Diskriminering får anses vara ett så trögörsligt fenomen att inga större förändringar kan förväntas uppstå på ett par års sikt. Inriktningen för DO:s verksamhet behöver återspegla att uppdraget kräver ett uthålligt och riktat arbete inom flera områden, över lång tid. DO:s uppdrag och inriktning av verksamheten från och med 2017 tar därför även utgångspunkt i de slutsatser som dragits av uppföljningen. Det innebär också att de långsiktiga strategiska målen till och med 2018 revideras i och med myndighetens verksamhetsplan från 2017.

De strategiska mål som myndigheten fastställde 2012 är:

- DO:s arbete bidrar till att kunskapen om sambandet mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar tillämpas.
- De mål DO driver i domstol samt tillsynen av aktiva åtgärder bidrar till utveckling inom områden med identifierade förändringsbehov.
- DO bidrar till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter.
- DO:s dialog med civila samhället bidrar till att arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter stärks.
- DO kännetecknas av en effektiv verksamhet, en god arbetsmiljö och ett professionellt medarbetar- och ledarskap.

Slutrapportering av prioriterade områden

Ett antal prioriterade områden för verksamheten som fastställdes 2012 och 2013 avslutas vid årsskiftet 2016 och i början av 2017.¹ De prioriterade områdena har baserats på de strategiska målen och utgjort en långsiktig, gemensam inriktning för myndighetens olika verksamhetsgrenar.

De fleråriga kontakterna med civila samhället och nyckelaktörerna har varit och är fortsatt centrala för de resultat som har uppnåtts. Exempelvis har referensgrupperna som är knutna till de prioriterade områdena bidragit med värdefull kunskap. Förankringen av DO:s insatser hos relevanta aktörer har varit väsentliga för målen med arbetet. De kunskaper som inhämtats från kontakter med civila samhället och nyckelaktörer, tillsammans med andra kunskapskällor, är också underlag för DO:s tillsyn av diskrimineringslagen och bidrar till en mer effektiv och träffsäker tillsyn.

Resultatet av arbetet inom de prioriterade områdena får en fortsatt tillämpning i inriktningen av DO:s verksamhet från 2017 och framåt.

Resultatet av arbetet med de prioriterade områdena under 2016 redovisas under respektive verksamhetsgren.

¹ DO:s prioriterade områden 2012–2016:

Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar.
Motverka trakasserier i skolan
Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering
Synliggöra diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer (beslutades 2013).

Resultatredovisning och ekonomisk översikt

Resultatredovisningens principer och metoder

DO:s instruktion är styrande för myndighetens resultatredovisning. Av instruktionen framgår att DO, i relevanta delar av årsredovisningen, ska redovisa resultatet av sin verksamhet fördelat på kvinnor och män.

Verksamhetsområdet Främjande består av följande verksamhetsgrenar:

- Rådgivning
- Kurser och medverkan
- Samverkan
- Övriga åtgärder och initiativ
- Följa forskning och utveckling
- Internationella frågor
- Kommunikationsverksamhet

Verksamhetsområdet Tillsyn består av följande verksamhetsgrenar:

- Tillsyn
- Process
- Hantering anmälningar

Myndigheten bedömer att tidredovisningssystemet i huvudsak ger en rättvisande bild av hur den nedlagda arbetstiden har fördelats mellan olika områden.

Den statistik som redovisas i resultatredovisningen kommer främst från myndighetens diariesystem, W3D3.

Prestationsredovisning

Förutom sedvanlig sammanvägd bedömning av verksamheten redovisas nedanstående prestationer särskilt i både volym och kostnad.

Främjande

1. Rådgivning muntlig och skriftlig

Tillsyn

2. Tillsyn

För vissa större verksamhetsgrenar, till exempel Process och Kommunikationsverksamhet, har DO valt att inte redovisa några prestationer utan redovisar istället de samlade kostnaderna för respektive verksamhetsgren.

Kostnadsfördelning

Myndighetens direkta kostnader för verksamhetsområdena Främjande och Tillsyn fördelas på respektive verksamhetsgren så som de redovisas i resultaträkningen. Myndighetens gemensamma kostnader fördelas på Främjande respektive Tillsyn efter den andel som respektive verksamhet har redovisat tid. Fördelningsnycklarna är baserade på tidredovisningen för 2016. De gemensamma kostnaderna är i regel myndighetsgemensamma och redovisas på stödverksamheten som till exempel lokalkostnader.

Kostnader och intäkter

DO:s totala kostnader har ökat med 1 447 tkr jämfört med föregående år. Skillnaden i kostnader mellan åren 2015 och 2016 finns i sin helhet under verksamhetsområdet tillsyn. Inom verksamhetsområdet tillsyn återfinns den största kostnadsökningen under verksamhetsgrenen tillsyn.

Tabell 1. Kostnader för Främjande och Tillsyn (tkr)

Kostnader per verksamhetsområde	2016	2015	2014
Främjande	61 787	62 452	55 866
Tillsyn	43 201	41 089	50 067
Summa	104 988	103 541	105 933

Tabell 2. Intäkter för Främjande och Tillsyn (tkr)

Intäkter per verksamhetsområde	2016	2015	2014
Intäkter av anslag Främjande	57 979	59 263	52 349
Övriga intäkter Främjande	2 864	2 619	1 785
Summa Främjande	60 843	61 882	54 134
Intäkter av anslag Tillsyn	43 383	41 183	51 313
Övriga intäkter Tillsyn	762	476	486
Summa Tillsyn	44 145	41 659	51 799
Summa Totalt	104 988	103 541	105 933

DO:s totala intäkter har ökat med 1 447 tkr. Ökningen kan förklaras av att DO har fått en permanent anslagsökning med 10 000 tkr från 2016. Övriga intäkter har ökat och består till största del av tilldelade bidrag som DO får för att samverka inom regeringsuppdragen (A2014/2479/DISK), (Ku201501668/DISK) och (S2015/2415/FST).

Verksamhetsområde Främjande

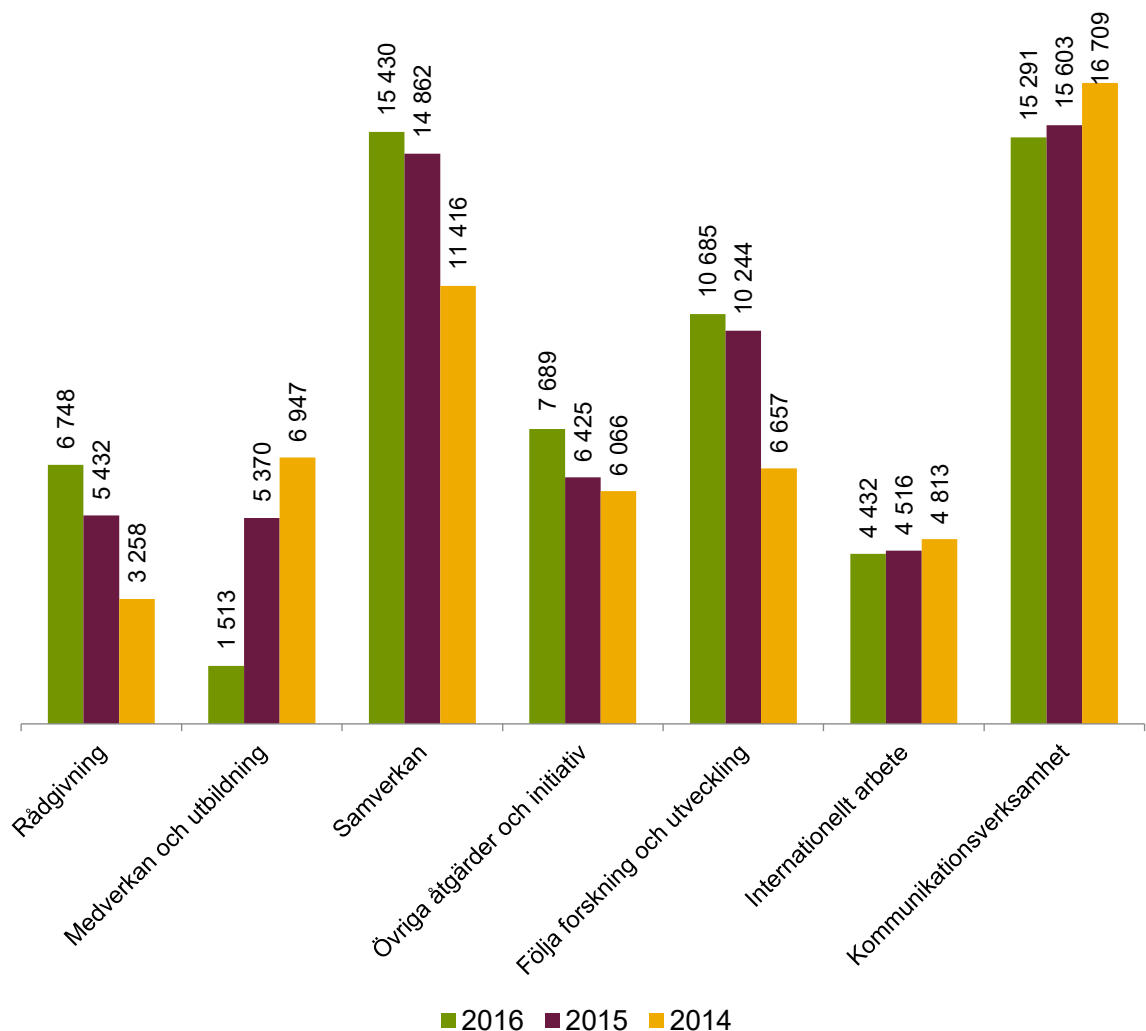
Verksamhetsområde Främjande har fokus på kunskapsutveckling och kunskapsspridning samt samverkan med nyckelaktörer och civila samhället.

Främjandeverksamheten redovisas under följande verksamhetsgrenar:

- Rådgivning
- Kurser och Medverkan
- Samverkan
- Övriga åtgärder och initiativ
- Följa forskning och utveckling
- Internationellt arbete

Resursfördelning avseende Främjande

Figur 1. Resursfördelning avseende Främjande (tkr)*



*Främjande 2016: 61 788 tkr (59,0 procent av DO:s totala resurser), främjande 2015: 62 452 tkr (59,0 procent av DO:s totala resurser), främjande 2014: 55 866 tkr (50,5 procent av DO:s totala resurser)

Rådgivning (DO:s upplysningstjänst)

Syftet med DO:s rådgivningsverksamhet är att ge vägledning till myndighetens målgrupper – enskilda individer, arbetsgivare, myndigheter och organisationer. DO:s rådgivning sker muntligen och skriftligen via telefonsamtal, e-post och brev. Den stöds också av information på DO:s webbplats.

DO har renodlat rådgivningsverksamhet till att endast omfatta situationer när DO ger vägledning. Med det avses kontakter med

- individer som upplever sig ha blivit diskriminerade/känner någon som upplever sig diskriminerad och vill ställa frågor i rådgivningssyfte
- individer som kommer i kontakt med individer som de upplever har blivit diskriminerade och vill ställa frågor i rådgivningssyfte
- de som arbetar med diskrimineringsfrågor och vill ställa frågor i rådgivningssyfte (exempelvis lokala antidiskrimineringsbyråer, arbetsmarknadens parter eller företrädare för civila samhället)
- de som riskerar att diskriminera och vill ställa frågor i rådgivningssyfte
- de som vill framföra generella synpunkter om DO:s verksamhet/diskrimineringsområdet/liknande
- barn och elever som vill få hjälp med skolarbeten.

Vägledningen är idag i huvudsak av juridisk karaktär.

Frågor som avser exempelvis begäran om allmän handling, pågående ärenden eller allmän verksamhet räknas inte längre som rådgivningsverksamhet utan som löpande verksamhet. Det kan exempelvis avse

- frågor om statistik, anmälningar till DO och allmänna handlingar
- pressfrågor och frågor från journalister
- frågor rörande uppsatser/forskningsprojekt
- frågor rörande DO:s material och webbplats
- kontakter med, och förfrågningar från DO:s motsvarigheter och NGO:s i andra länder, internationella organ, regering och riksdag samt politiska partier
- kontakter med företrädare för lokala antidiskrimineringsbyråer, arbetsmarknadens parter, andra svenska myndigheter, privata aktörer som söker samverkan med eller utbildning av DO
- kontakter med individer/företrädare för civila samhället som söker samverkan med DO eller vill framföra synpunkter/kunskap utifrån den aspekten att de är civila samhället
- frågor om det enskilda anmälningsärendet från de som anmält diskriminering
- frågor om DO:s processärenden
- frågor om DO:s tillsyn från tillsynsobjekt, arbetsmarknadens parter eller relaterade intresse-, bransch- och samverkansorganisationer.

Den typen av frågor hanteras istället som löpande arbete i verksamheten.

DO har under året utvecklat arbetsmetoderna för rådgivningsverksamheten och etablerat DO:s upplysningstjänst. Syftet är att säkerställa att myndigheten bedriver en effektiv, professionell vägledning med till våra målgrupper så att de själva kan agera för att ta tillvara enskildas rättigheter. Arbetet har skett i projektform och har bland annat resulterat i nya och kvalitetssäkrade rutiner, instruktioner och arbetsformer som ger förutsättning att säkerställa en effektiv och professionell servicenivå. Medarbetare har fått utbildning i bland annat samtalsmetodik och klarspråk och det tekniska stödet för funktionen har utvecklats. Under december övergick projektarbetet till förvaltning och upplysningstjänsten är därmed en del av den ordinarie linjeverksamheten.

Statistik

Tabell 3. Muntlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Muntlig rådgivning	2016*		2015		2014	
Kön	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	799	39	1 068	39	1 413	46
Man	602	29	826	31	1 046	34
Ej definierat/Uppgift saknas	646	32	813	30	601	20
Totalt**	2 047	100	2 707	100	3 060	100

* 2016 års siffror är inte helt jämförbara med tidigare år då definitionen av vad DO betraktar som rådgivning har förändrats.

** Avser de samtal som klassificerats i DO:s telefonlogg. Observera att inte alla samtal har loggats under samtliga år.

2016 kunde samtal inte loggas under del av januari då telefonloggen var ur funktion.

2015 var telefonloggen ur funktion under sammanlagt en månad. Under 2015 uppskattas telefonrådgivningen ha besvarat totalt 3 691 samtal. Uppskattningen bygger på att i genomsnitt 80% av besvarade samtal har loggats under tidigare år. Behovet av en uppskattning beror på att statistikfunktionen i DO:s telefonsystem var ur funktion.

2014 avser siffran för klassificerade samtal i DO:s telefonlogg helår. Statistik från DO:s telefonsystem anger att telefonrådgivningen totalt besvarade 3 882 samtal.

Tabell 4. Skriftlig rådgivning fördelat efter frågeställarens kön

Skriftlig rådgivning	2016*		2015		2014	
Kön	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinna	676	38	838	42	850	44
Man	543	30	749	37	750	39
Ej definierat/Uppgift saknas	579	32	420	21	319	17
Totalt	1 798	100	2 007	100	1 919	100

* 2016 års siffror är inte helt jämförbara med tidigare år då definitionen av vad DO betraktar som rådgivning har förändrats.

Muntlig rådgivning

Under 2016 klassificerades 2 047 samtal i DO:s telefonlogg. De samtalen utgör grund för redovisningen av uppgifter om vilken typ av frågor som rådgivningen handlat om och liknande. Alla samtal inom ramen för DO:s telefonrådgivning har dock inte klassificerats i telefonloggen. Tidigare år kunde DO mäta inkomna samtal till telefonrådgivningen via telefonisystemet. Den statistiken upphörde under 2015 på grund av tekniska problem med telefonisystemet. DO installerade ett nytt telefonisystem under mars 2016 och har tillförlitlig statistik på inkomna samtal till telefonrådgivningen från och med april 2016. Baserat på statistiken för april-december 2016 (2 159 samtal), uppskattar DO att telefonrådgivningen besvarat totalt 2 879 samtal under 2016.

Liksom tidigare år rör samtalen främst diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. Det är också vanligt med samtal där individer upplever sig diskriminerade eller missgynnade utan att det har samband med någon skyddad diskrimineringsgrund.

Skriftlig rådgivning

Under 2016 har 1 798 frågor besvarats i den skriftliga vägledningen. Frågorna delas in i två kategorier, juridisk och allmän rådgivning. Drygt 1 396 av frågorna har varit av juridisk karaktär. Detta är en ökning från föregående år då drygt hälften var av juridisk karaktär. Frågorna rör främst diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, kön och etnisk tillhörighet.

DO har som mål att besvara skriftliga frågor inom två veckor. Under 2016 besvarades 98 procent av frågorna inom den tiden, jämfört med 85 procent 2015.

Slutsatser

Genom etableringen av DO:s upplysningstjänst har myndigheten förtydligt vad som är rådgivning. Det har även inneburit att DO har infört nya och kvalitetssäkrade rutiner och arbetsformer samt ett mer anpassat teknikstöd för hantering av statistikuppgifter. Arbetet innebär att det statistiska underlaget kan förbättras och kvaliteten på muntlig liksom skriftlig rådgivning höjts.

Antalet registrerade förfrågningar är färre 2016 än 2015. Det kan delvis förklaras med den nya definitionen av rådgivning, som medför att en del förfrågningar inte längre betraktas som rådgivning utan som löpande verksamhet; delvis med att DO tydliggjort vilken typ av frågor myndigheten svarar på och andelen frågor utanför DO:s verksamhetsområde bedöms ha minskat. En annan bidragande faktor är det nya arbetssättet, som gör hanteringen mer systematisk, effektiv och adekvat. Till exempel registreras nu upprepade förfrågningar om information av likartat slag, från en och samma frågeställare under samma år, som en förfrågan istället för som flera förfrågningar.

Det går inte att avläsa någon märkbar förändring när det gäller fördelningen mellan kvinnor och män.

Samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället

DO:s samverkan med nyckelaktörer ska bidra till att fler nyckelaktörer tar större ansvar för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Samverkan med företrädare för det civila samhället syftar till att stärka deras arbete inom motsvarande område.

DO:s samverkan utgår från de samhällsproblem som myndigheten har identifierat och verkar för att undanröja. Detta innefattar vilka regler, normer, rutiner, förhållningssätt eller beteenden som begränsar individens tillgång till lika rättigheter och möjligheter och där denna begränsning har eller kan ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

I följande avsnitt redovisas exempel på olika typer av insatser som innefattar kontakter med externa aktörer och som inte rör tillsynsverksamhet och processföring. Det omfattar exempelvis formellt samråd, överläggningar, referensgrupper, dialog i syfte att påverka, med mera.

Samverkan med nyckelaktörer

DO samverkar exempelvis med arbetsmarknadens parter, utbildningsväsendet, myndigheter, övrig offentlig sektor, näringslivet och branschorganisationer. Vilka nyckelaktörer som DO samverkar med, i vilket syfte och vilken form beror på vilken förändring respektive aktör förväntas kunna bidra till och hur samverkan bedöms kunna verka tillsammans med de andra verktyg DO har till sitt förfogande. Den samverkan som bedrivs inom ramen för myndighetens regeringsuppdrag har samma utgångspunkter. Vissa nyckelaktörer har en stadigvarande central roll kopplad till DO:s uppdrag där myndigheten har löpande dialog med dessa, exempelvis arbetsmarknadens parter.

Fler exempel på samverkan med nyckelaktörer redovisas under Återrapportering enligt regleringsbrev, Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet.

Diskriminering av samer som urfolk

Inom ramen för myndighetens prioriterade område ”Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar” bedrivs arbete inom flera verksamhetsgrenar, bland annat genom projektet ”Diskriminering av samer som urfolk”.

DO har under året inom ramen för projektet utvecklat och fördjupat kontakter med några av de kommunala och statliga myndigheter som arbetar med frågor som rör samers rättigheter, exempelvis samordnare i samiska förvaltningskommuner, Sametinget, Språkrådet inom Institutet för språk och folkminnen och Länsstyrelsen i Stockholms län. Syftet är att bidra till att undanröja hinder för samers tillgång till lika rättigheter och möjligheter. DO har etablerat kontakter med forskare och institutioner vid universitet och högskolor, exempelvis Stockholms universitet, Umeå universitet och Göteborgs universitet. Ett antal lärosäten har också fått i uppdrag av DO att ta fram olika underlag om diskriminering av samer som urfolk.

Myndigheten har också genomfört dialogmöten som har lett till mer etablerade och fördjupade kontakter och nätverk med samer samt med samiska organisationer och institutioner. Projektets arbete utgår från denna dialog, bland annat genom en referensgrupp med representanter från bland annat Landsförbundet Svenska Samer, Renägarförbundet, Riksorganisationen Same Ätnam, Sáminuorra och Svenska Samernas Riksförbund. Dialogen bidrar konkret till kunskapsutveckling och informationsspridning inom det samiska samhället.

Sanningskommission

DO har tillsammans med Sametinget under 2015 tagit initiativ till ett gemensamt arbete att verka för inrättandet av en oberoende sanningskommission om övergrepp på samer genom historien.

Under 2016 arrangerade DO tillsammans med Sametinget och Vaartoe – Centrum för samisk forskning vid Umeå universitet ett rundabordssamtal om internationella erfarenheter av sanningskommissioner. Syftet var att utveckla kunskap om hur sanningskommissioner skulle kunna bidra i en samisk-svensk kontext. I samband med rundabordssamtalet arrangerades också ett öppet seminarium riktat till allmänheten. DO har också genomfört en rad dialogmöten med samer och samiska organisationer, forskare och forskningsinstitutioner i Sverige samt med experter med erfarenhet från sanningskommissioner i andra länder. Syftet har varit att, utifrån ett diskrimineringsperspektiv, skapa ett kunskapsunderlag för arbetet med att verka för inrättandet av en sanningskommission. Arbetet ingår i DO:s utvecklings- och kvalitetsarbete att integrera historiska perspektiv i myndighetens verksamhet. Det är nödvändigt att förstå och förhålla sig till historien för att kunna komma till rätta med såväl förekomst av, som risk för diskriminering. När det gäller samernas situation idag, är det historiska perspektivet särskilt relevant.

Exempel på samverkan inom arbetslivsområdet

DO har under året fortsatt högnivåsamtalet med Svenskt Näringsliv. Teman har bland annat varit de ändrade reglerna i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder som gäller från 1 januari 2017, organisationernas respektive roller samt vilket stöd och vilken vägledning respektive aktör och andra förväntas ge arbetsgivare i deras arbete med aktiva åtgärder. DO:s analys av arbetsgivares arbetssätt när de genomför lönekartläggningar har också diskuterats. DO har även medverkat vid Svenskt Näringslivs Jämställdhetsgrupp för att presentera DO:s rapport i samma ämne².

DO har fortsatt att utveckla kontakter och erfarenhetsutbyte med fackförbunden på nationell nivå inom ramen för deras återkommande nätverksträffar. DO har haft en nära dialog med IF-Metall, Unionen och DIK för att skapa ett gemensamt upplägg och innehåll för nätverket. Det har bland annat lett till att DO har genomfört ett rättsligt seminarium på temat sexuella trakasserier i arbetslivet.

² Sakligt motiverad eller koppling till kön – En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

I dialogen med Medlingsinstitutet har DO:s analys av arbetsgivares arbete med lönekartläggning, lagändringarna om aktiva åtgärder och dess betydelse inför 2017 års avtalsrörelse funnits på agendan.

Exempel på samverkan inom utbildningsområdet

DO har under året inom ramen för det prioriterade området ”Motverka trakasserier inom utbildningsväsendet” på olika sätt samverkat/samrått med flera myndigheter som arbetar med frågor som rör utbildningsväsendet. DO har då till exempel i syfte att bidra med diskrimineringsperspektivet deltagit i nätverksmöten eller i övrigt samverkat med olika myndigheter som till exempel Barnombudsmannen och Specialpedagogiska Skolmyndigheten, vars arbeten på DO ingår i det så kallade Skolnätverket tillsammans med Barn- och elevombudet, Skolinspektionen, Skolverket och Specialpedagogiska Skolmyndigheten. Syftet med samverkan är informationsutbyte samt att identifiera eventuella beröringspunkter och fortsätta arbeten.

Tillsammans med Specialpedagogiska Skolmyndigheten har DO haft möten med representanter från utbildningsnämnder, skolförvaltningar, skolledare och skolpersonal i några kommuner för att ta del av olika utvecklingsarbeten för att främja elevers lika rättigheter och möjligheter och arbetet mot diskriminering i skolan.

DO har deltagit i Livsmedelsverkets nationella konferens Måltidsdagen 2016 riktad bland annat till skol- och förskolepersonal. På konferensen informerade DO dels om diskrimineringsförbudet, dels om förskolan och skolans skyldigheter att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra trakasserier. Bakgrunden till insatsen är ett arbete som bedrevs mellan DO och Livsmedelsverket i samband med att Livsmedelsverket tog fram nya råd för Bra måltider i förskolan.

DO:s nätverk för jämställdhet och likabehandling i högskolan har träffats två gånger under året. Ämnen som tagits upp är arbetet med jämlikhetsintegrering, de nya lagkraven i arbetet med aktiva åtgärder (se under Övriga åtgärder och initiativ sidan 21) och metoder för granskning av kurslitteratur.

Samverkan med det civila samhället

Ett löpande kunskapsutbyte mellan det civila samhället och DO är viktigt för att myndigheten ska kunna identifiera samhällsproblem som innebär risker för diskriminering. Vilka aktörer som DO ska samverka med samt vilket syfte och form samverkan ska ha, beror på vilken förändring som myndigheten avser att bidra till och hur samverkan kan bidra i det förändringsarbetet. DO har därutöver haft ett löpande kunskapsutbyte som har samband med respektive diskrimineringsgrund. Myndigheten har även löpande samråd med riksorganisationerna för de nationella minoriteterna. Läs mer under Återrapportering enligt regleringsbrev, Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet.

MR-dagarna

DO arrangerade två seminarier vid årets MR-dagar i Malmö för att presentera rapporterna "Sakligt motiverad eller koppling till kön – En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män" och "Kedjor av händelser – En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer" (se under Rapporter sidan 22).

DO medverkade vid ytterligare tre seminarier: "Regeringens hbt-strategi – vad hände sen?", "Samvetsfrihet i arbetslivet – varför ska i ha det?" samt "Med lagen som verktyg – civilsamhällets avgörande roll".

Dialogmöten

Under året har DO utvecklat inriktningen för de löpande dialogerna med civila samhället. Dialogerna utgår nu från de diskriminerande samhällsproblem som DO verkar för att undanröja snarare än från en specifik diskrimineringsgrund. Myndigheten har bland annat genomfört ett dialogmöte om de nya reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen som gäller från 1 januari 2017 (läs mer under Övriga åtgärder och initiativ sidan 21). Vid mötet presenterades också DO:s analysrapport om arbetsgivares arbete med bestämmelserna om lönekartläggning³.

Exempel på samverkan med de lokala antidiskrimineringsbyråerna

Kursen "Med lagen som verktyg" som DO genomför i samverkan med Sensus Studieförbund och lokala antidiskrimineringsbyråer, syftar till att stärka intresseorganisationernas kapacitet i sitt arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. Kursen syftar till att ge dels insikt i diskrimineringslagens syften, uppbyggnad och användningsområden, dels kunskap om civila samhällets möjligheter och verktyg i detta arbete. Under 2016 hölls kursen vid två tillfällen, i Göteborg/Trollhättan och i Borlänge. Deltagarna, totalt ca 50 personer, representerar ett brett urval av intresseorganisationer som arbetar på olika sätt för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Exempel på samverkan inom arbetslivsområdet

Se under Samverkan med nyckelaktörer sidan 16 samt Övriga åtgärder och initiativ sidan 21.

Exempel på samverkan inom utbildningsområdet

Mötena med civila samhället inom det prioriterade området "Motverka trakasserier inom utbildningsväsendet" syftar bland annat till att inhämta och/eller sprida kunskap om diskriminering.

³ Sakligt motiverad eller koppling till kön – En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Inom ramen för det arbetet har det identifierats brister i elevers kunskap om diskriminering, deras rättigheter och om skolornas skyldigheter att arbeta mot diskriminering. För att verka för att flera elever besitter denna kunskap har DO hållit i en workshop för en skolgrupp inom RFSL Ungdom.

Se under Samverkan med nyckelaktörer sidan 16 samt Övriga åtgärder och initiativ sidan 21 om aktiva åtgärder.

Slutsatser

Utvecklingen av myndighetens samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället har fortsatt under året. Insatser har i huvudsak fokuserats till myndighetens prioriterade områden, regeringsuppdrag samt vissa andra strategiska områden. DO:s arbete med de prioriterade områdena avslutas kring årsskiftet 2016–2017. De fleråriga kontakterna med civila samhället och nyckelaktörerna är centrala för de resultat som har uppnåtts. Exempelvis har referensgrupperna som är knutna till de prioriterade områdena bidragit med värdefull kunskap. Förankringen av DO:s insatser hos relevanta aktörer har varit väsentliga för att uppnå målen med arbetet. De kunskaper som inhämtats genom samverkan med nyckelaktörer och civila samhället är en del av underlaget för DO:s tillsyn av diskrimineringslagen och bidrar därmed till en mer effektiv och träffsäker tillsyn (se under Återrapporering enligt regleringsbrev och regeringsuppdrag, Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet sidan 48).

Sammantaget bedömer DO att verksamheten inom området har bidragit till att nyckelaktörer och det civila samhället stärkts i sitt arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter. Den samlade kunskap som arbetet genererat ligger till grund för myndighetens fortsatta inriktning. De kontakter som knutits har också stärkt förutsättningarna att verka inom området, exempelvis genom ökat förtroende och tydligare roller och ansvar.

Kurser och medverkan

Rättighetsbaserade utbildningar

Läs mer under Återrapporering enligt regleringsbrev och regeringsuppdrag, Synliggörande av diskriminering av muslimer och förmodade muslimer på sidan 49.

Medverkan – genomförande

DO har under året prioriterat medverkan inom ramen för de prioriterade områdena samt för prioriterade målgrupper kopplade till lagändringen om aktiva åtgärder (läs mer under Återrapporering enligt regleringsbrev, Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet samt Övriga åtgärder och initiativ sidan 21).

Exempel på medverkan för spridning av DO:s rapporter

DO har medverkat vid flera tillfällen och med flera aktörer för spridning av rapporten ”Sakligt motiverad eller koppling till kön – En analys av

arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män”. Rapporten har bland annat presenterats vid ett seminarium om könslönegapet som arrangerades av direktoratet för rättliga frågor och konsumentfrågor vid Europeiska Kommissionen. För mer information sådana medverkanstillfällen redovisas under Samverkan nyckelaktörer samt Övriga åtgärder och initiativ sidan 21.

För rapporten ”Kedjor av händelser – En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer”, läs mer under rubriken Synliggörande av diskriminering av muslimer och förmodade muslimer sidan 49.

Slutsatser

DO:s bedömning är att de rättighetsbaserade utbildningarna har bidragit till ökad kunskap och stärkt civilsamhällets förmåga att motverka diskriminering och arbeta för lika rättigheter och möjligheter.

Medverkan inom de prioriterade områdena har genomförts enligt plan. Rapporten om arbetsgivares arbete med lönekartläggningar är viktig för en fördjupad dialog med exempelvis arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet. Den kan också bidra till ökad förståelse för DO:s uppdrag och vilken typ av stöd och vägledning DO som kunskapsmyndighet bör ge, i detta sammanhang till exempelvis arbetsgivare i deras arbete med aktiva åtgärder.

Övriga åtgärder och initiativ

Lagändring, aktiva åtgärder

Den 1 januari 2017 infördes ett nytt tredje kapitel i diskrimineringslagen (Aktiva åtgärder). Förfrågningarna om information och olika typer av medverkan, samverkan och kurser har varit omfattande och började redan innan lagens ikraftträdande.

Myndigheten har förberett ikraftträdandet sedan lagändringen beslutades i juni 2016 och bland annat lagt ner omfattande arbete för att justera information på webbplatsen och i visst stödmaterial. DO har i arbetet utgått från upparbetade kontakter för att få kunskaper om olika målgruppers behov av stöd och kunskap men också för att förmedla mer fördjupad information och kunskap till aktörer som ett led i ett långsiktigt förändringsarbete, exempelvis Svenskt näringsliv och Medlingsinstitutet.

DO har också genomfört ett omfattande arbete med att informera om nyheterna i lagstiftningen, exempelvis vid DO:s möte med nätverket för jämställdhet och likabehandling i högskolan, vid ett möte med det så kallade Skolnätverket och för DO:s fackliga nätverk. Lagändringen var också tema vid ett av DO:s dialogmöten med civila samhället.

Lagändringen ställer krav på samordning mellan de myndigheter som verkar inom området. Förändringarna för utbildningsanordnare har bland annat medfört ett intensifierat behov av samverkan mellan DO och Skolverket för att hantera frågor där skollagen och diskrimineringslagen har beröringspunkter. Samverkan mellan DO och Arbetsmiljöverket har också utökats under 2016, bland annat för att identifiera möjligheterna för arbetsgivare att samordna delar av arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder.

Remisser

Myndigheten har under året besvarat 79 remisser med svar eller i några fall med besked om att DO avstår från att lämna synpunkter. Under 2015 lämnade DO totalt 58 remissvar.⁴

DO:s arbete med att svara på remisser är en betydelsefull del av myndighetens uppdrag. Genom remissvaren kan DO säkerställa att diskrimineringsperspektivet synliggörs inför ställningstaganden om de frågor som remisserna berör. Remissvaren ger också DO en möjlighet att bidra med kunskap inom sitt expertområde, vilket bidrar till att remitterade berednings- och beslutsunderlag håller hög kvalitet. Sammantaget utgör denna del av DO:s verksamhet en viktig del av myndighetens strategiska vägledning.

DO har vid flera tillfällen yttrat sig över utredningar och promemorior med förslag till lagändringar som direkt eller indirekt haft sin grund i det stora antal asylsökande som anlände till Sverige under 2015.

Underlag till regeringens forskningsproposition Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft, Prop. 2016/17:50

I oktober 2015 inbjöds DO inbjöds att till Regeringskansliet inkomma med inspel i den då pågående beredningen av regeringens forskningsproposition LED 2015/324. I sin skrivelse lyfte DO bland annat behovet av kunskap om metoder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden.

DO kunde sedermera konstatera att regeringen anlagt ett diskrimineringsperspektiv på den breda satsningen på arbetslivsforskning i forskningspropositionen som presenterades i november 2015.

Rapporter

I DO:s uppdrag ingår att sprida erfarenheter och kunskaper om diskriminering så att diskriminering kan motverkas. DO:s analyser och rapporter syftar bland annat till att synliggöra och förmedla kopplingen mellan diskriminerande strukturer och individuella kränkningar. Under 2016 har DO tagit fram två analysrapporter.

⁴ DO:s remissvar publiceras löpande på DO:s webbplats: www.do.se.

Rapport 1: Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Syftet med rapporten är att skapa en insikt i hur arbetsgivarna går tillväga för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Rapporten innehåller en kvalitativ analys av den dokumentation som arbetsgivare skickade in till DO vid tillsynen av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män enligt lagens krav. Rapporten redogör även för de likheter och olikheter som har identifierats i arbetsgivarnas redovisning av sin analys av löneskillnader som har upptäckts i kartläggningen; likheter och olikheter i förklaringar till de könsskillnader i lön som arbetsgivarna har ansett vara sakliga inom grupper av arbeten som de har betraktat som lika och likvärdiga.

Analysunderlaget omfattar samtliga 21 landsting och regioner samt 94 privata medelstora arbetsgivare från olika branscher.

Den centrala slutsatsen av analysen är att det finns en märkbar variation i arbetsgivarnas tillvägagångssätt. Den stora variationen innebär att det i vissa sammanhang skapar olika förutsättningar för att arbetsgivarna ska kunna upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader inom sin verksamhet.

Rapport 2: Kedjor av händelser. En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer

Syftet med rapporten är att fördjupa och utveckla kunskap om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i dagens Sverige. I rapporten redovisas mönster i 217 anmälningar som kom till DO 2014. Anmälningarna omfattar upplevelser av diskriminering inom olika samhällsområden såsom i utbildningssystemet, mötet med samhällsinstitutioner samt arbetslivet.

Resultaten visar på mönster som att diskriminering många gånger upplevs ha samband med flera olika diskrimineringsgrunder eller andra aspekter. I de anmälda händelserna finns det en stor överlappning mellan diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion, samt även kön. Det finns både likheter och skillnader i dessa upplevelser av diskriminering i jämförelser med andra människors upplevelser som inte betraktas som en del av majoritetsbefolkningen. Detta syns inte minst vid en jämförelse av DO:s olika analysrapporter om anmälningar om diskriminering. I många avseenden går resultaten som redovisas i rapporten i linje med forskning och andra kunskapskällor på området.

Rapporten har tagits fram enligt myndighetens modell för analys av anmälningar om diskriminering och inom ramen för myndighetens strategiska arbete med att synliggöra diskriminering av muslimer. Analysen har genomförts av Moa Bursell, forskare i sociologi, på uppdrag av DO.

Slutsatser

DO:s rapporter och analyser bidrar med kunskap om hur formella såväl som informella strukturer kan bidra till att individer diskrimineras.

DO:s bedömning är att rapporten ”Sakligt motiverad eller koppling till kön?” kan bidra med viktiga kunskaper om arbetsgivarnas tillvägagångsätt när det gäller att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Rapporten är angelägen då den är en av få kunskapskällor till hur diskrimineringslagen omsätts till praktik i organisationer. Analysen av arbetsgivarnas förklaringar till de löneskillnader som de bedömer som sakliga kan dessutom peka ut organisatoriska strukturer som är särskilt viktiga att arbeta med för att uppnå en utjämning av könsskillnader i lön på organisationsnivå. Analysen kan därmed vara ett stöd till aktörer vid utveckling av stöd som kan stärka arbetet med att motverka osakliga könsskillnader i lön enligt lagens krav.

Rapporten ”Kedjor av händelser” bedöms kunna bidra till att utveckla och fördjupa kunskaper om hur muslimer och förmodade muslimer upplever diskriminering i dag; kunskap som är viktig för att dels se var riskerna för diskriminering finns, dels ge underlag för att kunna motverka att det uppstår framöver.

Följa forskning och utveckling

En grundläggande uppgift för DO som expertmyndighet är uppdraget att följa forskning och utveckling. Myndigheten följer både nationell och internationell forskning och inhämtar, sammanställer och analyserar relevant forskning för spridning bland annat till nyckelaktörer och för intern verksamhetsutveckling.

Arbetet med att följa forskning har implementerats i olika delar av verksamheten som en del av myndighetens utveckling av en strategisk omvärldsbevakning och kunskapshantering. DO har till exempel tagit fram olika forskningssammanställningar inom områdena rekrytering, socialtjänst och social trygghet samt inför framtagandet av myndighetens omvärldsanalys och publicerade analysrapporter (se vidare under Rapporter samt Sammanställning av DO:s omvärldsanalys).

Slutsatser

Arbetet med att följa forskning har bidragit till utveckling av ett kunskapsbaserat arbetssätt samt spridning av kunskap till externa aktörer om diskriminering och hur diskriminering kan motverkas. För att möjliggöra analyser på övergripande nivå sammanställs forskningsresultat och kunskapsunderlag från andra källor. På så vis stärkts också kunskapsbaseringen ytterligare och trovärdigheten i resultaten ökar.

Internationellt arbete

DO är medlem med så kallad ”B-status” av den internationella sammanslutningen för nationella institutioner för mänskliga rättigheter, GANHRI⁵, och i dess regionala nätverk ENNHRI⁶.

Myndigheten är också medlem av de europeiska likabehandlingsmyndigheternas samarbetsorganisation, Equinet⁷ och har fortsatt sitt aktiva deltagande i nätverkets arbetsgrupper och som föreläsare vid konferenser och seminarier som Equinet anordnat. Företrädare för myndigheten ingår i arbetsgrupperna Equality Law in Practice, Policy Formation och Gender Equality samt i en tillfällig arbetsgrupp om strategisk processföring. Arbetet i Equinet har bland annat resulterat i en handbok om arbete med ärenden om lika lön⁸. DO har föreläst vid ett Equinetseminarium om kön och utbildning, samt vid konferens om stärkandet av effektiviteten i likabehandlingslagstiftning. Där presenterades bland annat ett dokument om förslag till standards för likabehandlingsinstitutioner som Equinet publicerat⁹. DO har aktivt deltagit i arbetet med att ta fram dokumentet.

DO deltar i årligen återkommande möten med företrädare för likabehandlingsmyndigheterna i de nordiska länderna, 2016 hölls det på Grönland. Under året har DO också tagit emot besök av det nya norska Likestillings- och diskrimineringsombudet, den nya finska Diskrimineringsombudsmannen samt den nya ombudspersonen för likabehandling i Litauen för information om DO:s strategiska arbete.

Under 2016 fortsatte myndigheten sitt deltagande i arbetet inom Europeiska kommissionens rådgivande organ för jämställdhet¹⁰.

DO har medverkat i ett högnivåmöte inom EU med fokus på jämlikhetsintegrering och utvärdering av effekterna av sådan. DO har också presenterat rapporten ”Sakligt motiverad eller koppling till kön?” vid en workshop anordnad av EU-kommissionen för arbetsmarknadens parter om åtgärder för att motverka löneskillnader.

Myndigheten har deltagit i möte med OSSE:s¹¹ representanter för tolerans och ickediskriminering som under året besökt Sverige. DO har också (efter önskemål från FRA¹²) tillsammans med andra likabehandlingsinstitutioner och

⁵ Global Alliance of National Human Rights Institutions.

⁶ European Network of National Human Rights Institutions.

⁷ The European Network of Equality Bodies.

⁸ Equinet handbook: How to build a case on equal pay.

⁹ Equinet working paper on Developing Standards for Equality Bodies.

¹⁰ Advisory Committee of the European Commission on Equal Opportunities for Women and Men.

¹¹ Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa.

¹² European Union Agency for Fundamental Rights.

institutioner för mänskliga rättigheter samt företrädare för FRA och Europarådet deltagit i möte om utmaningar och möjligheter i fråga om flyktingars, migranternas och asylsökandes rättigheter.

Därutöver har DO medverkat i en rad konferenser och sammankomster för kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom myndighetens område samt redogjort för vårt arbete i en rad enkäter från regionala och internationella organ. DO har också utnyttjat de möjligheter till kompetensutveckling som ERA¹³ tillhandahåller, bland annat genom deltagande i utbildning om EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

DO har tagit emot ett 12 besök från andra länder. Sammantaget har DO under året genomfört cirka 50 internationella medverkans- och samverkansaktiviteter.

Slutsatser

DO deltar i flera internationella nätverk och i olika fora för samarbete och erfarenhetsutbyte i frågor som faller inom myndighetens område. Bedömningen är att detta har lett till kunskaper och erfarenheter som positivt bidrar till myndighetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Genom det internationella arbetet har DO också kunnat bidra till den europeiska utvecklingen inom myndighetens område.

Kommunikationsverksamhet

Kommunikationsverksamheten stöder myndighetens arbete inom samtliga verksamhetsområden och bidrar till måluppfyllelsen för hela myndigheten.

Media

DO skrev två debattartiklar: ”Stor variation i arbetsgivarnas analys av löneskillnader mellan kvinnor och män”, publicerad i Svenska Dagbladet den 7 september, och ”Tillsyn och domstolsprocess är inte samma sak”, publicerad i Norrköpings tidningar den 13 september.

Presstjänsten besvarade cirka 450 samtal från journalister, vilket kan jämföras med cirka 700 samtal året innan.

Under 2016 publicerades cirka 3 600 artiklar i svenska medier, jämfört med cirka 4 000 artiklar 2015. DO skickade 21 pressmeddelanden, vilket kan jämföras med 25 under 2015 och 50 under 2014. Merparten av årets pressmeddelanden skickades under andra halvåret och rapporteringen om DO ökade också under hösten.

DO klassificerar drygt 93 procent av rapporteringen som positiv eller neutral.

Bland de nyheter som under året har fått mest uppmärksamhet återfinns till exempel när DO i ett tillsynsbeslut konstaterade att ÅF genom rekryteringsevenemanget Ladies Month diskriminerade manliga arbetssökande.

¹³ Academy of European Law.

En annan nyhet som fick stor spridning var när DO i ett remissvar konstaterade att ett förslag om att ge kommuner och friskolor större möjligheter att ändra fördelningen av nyanlända i skolorna skulle kunna leda till diskriminering. Under en stor del av året har det också varit ett omfattande intresse för DO:s tillsyn rörande könsseparerade öppettider på simhallar.

DO har under året kunnat se en tendens att rapporteringen jämfört med tidigare år oftare handlar om den tillsyn DO bedriver och att fokus på den rättsliga processen har minskat något. Antalet artiklar där DO nämns i samband med ordet tillsyn var 101 under 2016 jämfört med 51 under 2015.

I sociala medier har knappt 3 000 inlägg registrerats under året, främst på Twitter, Facebook, bloggar, kommentarsfält och i forum.

Mätning av allmänhetens förtroende för DO

Allmänhetens förtroende för DO har ökat under det senaste året enligt en rapport från Kantar Sifo (tidigare TNS Sifo). Kantar Sifos mätning visar på myndigheters anseende hos allmänheten, vilket är en sammanvägning av fem olika mått: en övergripande värdering (en bedömning av det allmänna ryktet), det personliga intrycket, den svarandes förtroende för myndigheten, kvaliteten i myndighetsutövning eller tjänster och framgång.

Enligt rapporten har DO:s anseendeindex ökat från 21 förra året till 27 i år. Framför allt har anseendet ökat bland män, där index det senaste året har ökat med 13 enheter. Ökningen är också särskilt stor i åldersgrupperna upp till 29 år och 45–59 år.

Mätningen visar att det finns ett positivt samband mellan kännedom och anseende. Det betyder att ju högre kännedom om DO den svarande har, desto högre anseende har myndigheten. 7 av 10 svarande har angett att den främsta kännedomen om DO kommer från media.

De delar av Kantar Sifos anseendeindex där DO får ett något lägre resultat rör framgång i verksamheten och tjänstekvalitet. Det är också de områden där flest har svarat ”vet ej” på de ställda frågorna. Enligt analysföretaget är det främst myndigheter med en verksamhet som omfattar mer regelbunden kontakt med allmänheten som hamnar högt avseende kännedomsindex. Resultatet pekar på ett samband mellan kännedom om DO:s verksamhet och uppfattning om verksamhetens framgång och tjänstekvalitet.

Digitala kanaler

Webb

DO:s webbplats är väsentlig för att tillgängliggöra kunskap och information. Webbplatsen uppfyller internationell standard och riktlinjerna för tillgänglighet (WCAG 2.0), på alla nivåerna A, AA och AAA.

Under året har DO arbetat fram nytt innehåll om de sju diskrimineringsgrunderna. Målgruppen för den informationen är i huvudsak besökare på do.se som har begränsad eller generell kunskap om diskrimineringsgrunderna. Webbplatsen har nu även faktaavsnitt som beskriver hur diskrimineringen kan se ut i arbetslivet och inom utbildningsområdet. Där det är relevant redovisas fakta som är kopplade till en specifik diskrimineringsgrund (bortsett från ålder och kön.). Texterna beskriver hur diskriminering tar sig uttryck och de rättigheter som inte blir tillgodosedda. Även intersektionella perspektiv blir belysta och olika perspektiv inom en och samma diskrimineringsgrund synliggörs.

Statistik, mätning och uppföljning

Tabell 5. Antal besök på do.se och användarvanor

DO:s webbplats	2016	2015	2014*
Besök	359 293	123 724**	-
Nya besökare	64 %	67 %	-
Återkommande besökare	36 %	33 %	-
Använder desktop	60 %	59 %	-
Använder mobil	32 %	31 %	-
Använder surfplatta	8 %	10 %	-

* Jämförelsesiffror för 2014 saknas.

** Siffran avser inte hela 2015 utan endast från och med mitten av juni 2015 då den nya webbplatsen lanserades.

DO:s Facebooksida

DO:s sida på Facebook hade 2016 som mest totalt 3 260 fans (gillamarkeringar) jämfört med 2 809 fans 2015. Av de som interagerar med myndighetens inlägg är cirka 70 procent kvinnor och cirka 30 procent män.

Hälften av DO:s inlägg når över 2 000 personer. Inlägget som fick allra störst spridning under året har rubriken ”Pappa missgynnades när han begärde föräldraledighet” och har nått 6 843 personer. Det publicerades den 5 januari.

Stöd och verktyg

DO har olika typer av stöd och verktyg som nås via den externa webbplatsen.

Analys lönelots

”Analys Lönelots” är ett verktyg för arbetsgivare som vill göra en arbetsvärdering. Verktöget består av en vägledning, datorprogrammet ”Lönelots”, en guide till programmet och presentation av verktöget. Under 2016 har webbsidan besökts 2 661 gånger och vägledningen har laddats ned 813 gånger.

E-utbildning om lönekartläggning

E-utbildningen är tänkt att fungera som ett stöd för arbetsgivare i arbetet med lönekartläggning. Syftet med e-utbildningen är att bidra till att motverka lönediskriminering som har samband med kön.

E-utbildning "Studenters rätt i högskolan"

E-utbildningen vänder sig till studenter, de som undervisar, administrativ personal och mångfaldshandläggare. Utbildningen är ett stöd för de högskolor som vill utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla studenter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Planforskolan.se

"Planforskolan.se" är ett verktyg som ska fungera som ett stöd för att ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling i verksamheter inom förskola och skola. Verktyget kan även fungera som ett stöd i skolors och förskolors systematiska likabehandlingsarbete.

Slutsatser

Medierapporteringen om DO minskade under första halvåret 2016. Andra halvåret visar dock på en ökning av antalet publicerade artiklar och har sannolikt samband med att DO publicerat fler pressmeddelanden under den perioden. Rapporteringen om DO:s tillsyn har ökat. Det har sannolikt samband med att myndigheten idag utfärdar fler tillsynsbeslut med bedömningar om en aktörs agerande innebär en överträdelse eller risk för överträdelse av diskrimineringsförbudet.

Enligt Kantar Sifos mätning och anseendeindex har förtroendet för DO ytterligare ökat under året. Resultatet visar att förtroendet för DO fortsätter den uppåtgående trend som har kunnat uppmätas de senaste åren.

Antalet besökare på DO:s webbplats har ökat och detsamma gäller antalet fans på DO:s Facebooksida. DO bedömer att webbplatsen i högre utsträckning än tidigare bidrar till ökad spridning av information och kunskap om myndighetens verksamhet.

Analys lönelots

Vilken metod och vilka verktyg en arbetsgivare väljer att använda för sitt arbete med lönekartläggning måste ta sin utgångspunkt i den egna verksamheten. En och samma metod fungerar inte för alla typer av verksamheter. DO:s utgångspunkt är att olika aktörer själva behöver stärka sitt eget arbete och utveckla egna bransch- och verksamhetsanpassade metoder och verktyg. Verktyget Analys lönelots täcker inte ett generellt behov av stöd för att arbetsgivare ska kunna motverka osakliga löneskillnader relaterade till kön. DO har därför beslutat att avveckla verktyget från och med 1 juli 2017. DO tillhandahåller därefter support till befintliga användare året ut.

Planforskolan.se

De nya reglerna om aktiva åtgärder som gäller från 1 januari 2017 ställer inte längre något krav på en årlig likabehandlingsplan. Istället ska utbildningsanordnaren dokumentera alla delar av arbetet löpande. Verktuget kommer inte att uppdateras enligt de nya bestämmelserna i diskrimineringslagen. Nya användare kan inte registrera sig efter den 30 juni 2017. Därefter tillhandahåller DO endast teknisk support. Den 30 juni 2018 stängs verktuget Planforskolan.se helt.

Verksamhetsområde Tillsyn

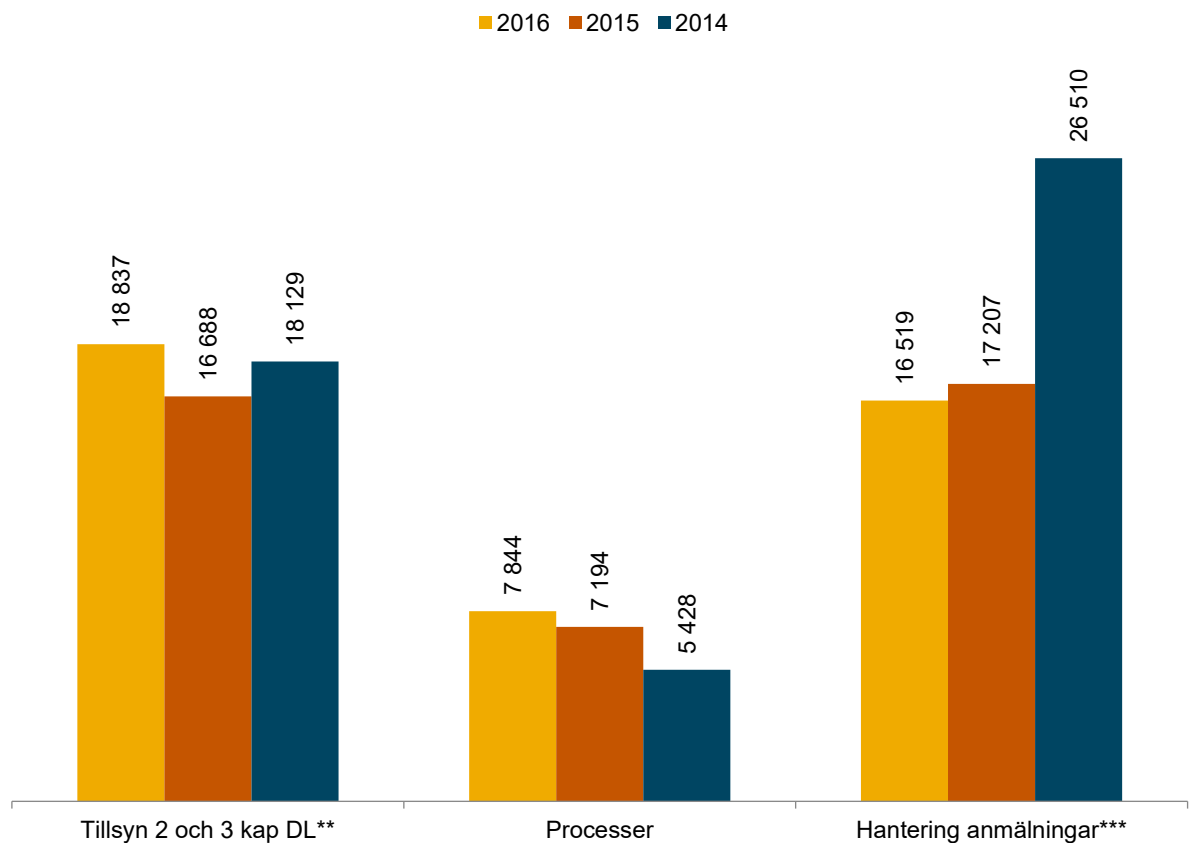
DO:s tillsyn handlar i huvudsak om tillsyn av efterlevnaden av diskrimineringsförbuden samt av arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete mot diskriminering (så kallade aktiva åtgärder). DO har även talerätt i mål om missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

Tillsynsverksamheten delas in under följande verksamhetsgrenar:

- Tillsyn
- Process
- Hantering anmälningar

Resursfördelning avseende Tillsyn

Figur 2. Resursfördelning avseende Tillsyn (tkr)*



* Tillsyn 2016: 43 200 tkr (41,0 procent av DO:s totala resurser), Tillsyn 2015: 41 089 tkr (41,0 procent av DO:s totala resurser), Tillsyn 2014: 50 067 tkr (49,5 procent av DO:s totala resurser).

** Ersätter det som i tidigare årsredovisningar benämndes som "Granskning av arbetsgivares och utbildningsanordnares aktiva åtgärder".

*** Inkluderar anmälningar enligt DO-lagen vilka i tidigare årsredovisningar särredovisades.

Verksamhetsgrenarna Tillsyn och Process

Myndighetens tillsyn har ett främjande syfte. Inriktningen innebär att såväl tillsyn över diskrimineringslagens efterlevnad som processföring i domstol ska bidra till utveckling och samhällsförändring. Därför samredovisas insatser och aktiviteter inom verksamhetsgrenarna Tillsyn och Process.

Under år 2016 har myndigheten ytterligare utvecklat tillsynsverksamheten. I stället för att uteslutande fokusera på om en överträdelse har skett i ett enskilt fall för att utröna om det finns ett berättigat anspråk för en enskild anmälare, syftar utredningarna nu i huvudsak till att utröna om tillsynsobjekten efterlever lagens krav och om det finns risker för framtida överträdelser. Även om myndigheten ställer frågor om eventuella överträdelser som har framkommit exempelvis genom en anmälan, är myndigheten främst intresserad av vad som framkommer om tillsynsobjektets förhållningssätt till diskriminering och risk för diskriminering inklusive eventuellt arbete med aktiva åtgärder.

De allra flesta ärenden som utreds avslutas numera med tillsynsbeslut där DO om utredningen ger grund för det uttalar sig om eventuella överträdelser, brister eller risker för diskriminering som har observerats.

I somliga fall har DO bedömt att det som har framkommit i en utredning ger myndigheten anledning att inträda som part och väcka talan mot den som är föremål för tillsyn. Det handlar om ärenden där DO bedömer att en talan i domstol är av principiell vikt och kan få betydelse för många. När DO beslutar att inträda som part avslutas tillsynen.

Nedan redovisas exempel på tillsynsutredningar och ärenden där DO har funnit skäl att väcka talan. Redovisningen görs med utgångspunkt i respektive diskrimineringsgrund.

Kön (inklusive föräldraledighet)

DO tydliggjorde i två tillsynsbeslut gällande könsseparering vid tillhandahållande av tjänst, att diskrimineringslagens möjlighet till undantag från diskrimineringsförbudet ska tolkas restriktivt.¹⁴ Mot den bakgrunden underkände DO åtgärden att utestänga män och pojkar från en simhall på internationella kvinnodagen och kommunernas vidare argumentation om att könsseparata badtider jämnade ut könsfördelningen eller kunde upprätthållas av tradition. I de aktuella fallen bedömde DO dock att separata badtider i vissa fall kunde rättfärdigas mot bakgrund av det allmänna intresset att säkerställa simkunnigheten hos kvinnor och flickor som annars inte skulle uppsöka badhusen. Tillsynen mot kommunerna föranleddes bland annat av uppgifter i media.

¹⁴ DO:s ärende GRA 2016/8 och GRA 2016/9.

DO beslutade att väcka talan mot ett försäkringsbolag vars arbetsmetodik bedömdes medföra risk för diskriminering.¹⁵ Försäkringsbolagets nekade en gravid transman att teckna gravidförsäkring med hänvisning till att bolagets gravidförsäkring endast kunde tecknas av individer med kvinnligt personnummer. Försäkringsbolaget medgav diskriminering och betalade ersättning till mannen.

DO har i flera tillsynsbeslut påtalat att utbildningsanordnare inte har levt upp till de krav som diskrimineringslagen ställer i fråga om att utreda och åtgärda upplevda trakasserier.¹⁶ DO utreder de allra flesta anmälningar som rör trakasserier som har samband med kön och/eller sexuella trakasserier mellan skolelever. I många fall granskas både om utbildningsanordnaren har följt diskrimineringslagens bestämmelser om utrednings- och åtgärdsskyldighet vid kännedom om upplevda trakasserier, och hur utbildningsanordnaren arbetar främjande och förebyggande enligt diskrimineringslagens tredje kapitel. DO har även påtalat brister i skolornas likabehandlingsplaner och lämnat rekommendationer för utbildningsanordnarens fortsatta arbete med planerna.

DO har också under året följt upp den större granskning av skolornas likabehandlingsplaner som genomfördes 2014 och 2015. DO har i en del av de ärenden där brister kunnat konstateras, på nytt begärt in skolornas likabehandlingsplan för att se om bristerna har åtgärdats.

På arbetslivets område har DO under året till stora delar avslutat en större tillsynsinsats av 190 statliga myndigheter för att kontrollera att statliga arbetsgivare bedriver ett förebyggande arbete mot diskriminering enligt diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Granskningen har fokuserat på myndigheternas jämställdhetsplaner. Slutrapportering av resultatet sker i samband med att granskningen avslutas 2017.

DO beslutade att väcka talan mot ett bolag för diskriminering av en anställd i form av sexuella trakasserier.¹⁷ I stämningen gör DO gällande att företagets VD utsatt en kvinna för sexuella trakasserier på en julfest, vilket ska ha föranlett kvinnan att avbryta sin provanställning.

Arbetsdomstolen har i ett mål som DO drivit, funnit att ett bolag som driver ett café har överträtt diskrimineringslagen i förhållande till en till en ung timanställd kvinna som efter ett par dagars anställning blev utsatt för sexuella trakasserier av sin chef.¹⁸ Trakasserierna bestod i att chefen förmått henne att sätta sig i hans knä och att han därefter bland annat pussat henne på kinden. Kvinnan ansågs inte ha samtyckt till chefens agerande.

¹⁵ DO:s ärende ANM 2016/1050.

¹⁶ Exempelvis DO:s ärende GRA 2016/17, GRA 2016/134 och GRA 2016/98.

¹⁷ DO:s ärende ANM 2016/1602.

¹⁸ Mål AD 38/16, DO:s ärende ANM 2015/683.

I ett annat mål som gällde sexuella trakasserier, biföll Arbetsdomstolen DO:s talan mot ett bageri.¹⁹ I domen konstaterades att en kvinna utsatts för sexuella trakasserier av sin arbetsledare. Arbetsdomstolen fann också att kvinnan hade kränkts av den sexualiserade jargongen på arbetsplatsen även om den inte specifikt var riktad till henne.

DO har under året beslutat att inträda som part för en kvinna som efter sin föräldraledighet ska ha fått beskedet att hon inte var aktuell för en högre tjänst eftersom hon behövde fokusera på sina barn och inte kunde vara frånvarande för mycket.²⁰ Kvinnan återkallade sedan sin anmälan efter att hon och arbetsgivaren själva ingått en överenskommelse.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

DO inledde en tillsyn av en kommunal högstadieskola efter att ha mottagit en anmälan om att eleverna delades in i grupper efter kön i samband med idrottsundervisningen, att pojkar och flickor behandlades olika och att idrottsläraren inte beaktade att det fanns en elev som identifierade sig som icke-binär. I sitt beslut uttalade DO att ett tillvägagångssätt som utgår från könsnormerna i sig kan riskera att missgynna personer som uttrycker sin könsidentitet på ett sätt som skiljer sig från rådande könsnormer, samt att undervisningen i idrott och hälsa bör utformas med detta i åtanke.²¹

I ett annat ärende utredde DO en eventuell diskriminering i samband med att en läkare gentemot sin patient använt ett felaktigt pronomen såväl muntligt som i skrift. DO konstaterade i sitt beslut att det funnits en risk för diskriminering och rekommenderade Stockholms läns landsting och vårdcentralen att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att liknande situationer uppstår.²²

En liknande frågeställning har utretts där en person med icke-binär könsidentitet anmälde att hen konsekvent blivit kallad för fel namn under en anställningsintervju. Personen sökte en tjänst som vikarie på en skola. Inför och under intervjun blev hen konsekvent kallad vid sitt feminina namn, trots att personen hade ett dubbelnamn, bestående av ett typiskt feminint namn och ett typiskt maskulint namn. Den arbetssökande påpekade att hen ville kallas för sitt namn, dubbelnamnet, men detta hörsammades inte av arbetsgivaren. Under DO:s utredning framkom att anmälaren erbjudits tjänsten och sedan hade fått en annan tjänst hos samma huvudman. Det framkom även att skolan tagit händelsen på allvar och gjort en gedigen utredning. DO avslutade därför tillsynen.²³

¹⁹ Mål AD 56/16, DO:s ärende ANM 2015/97.

²⁰ DO:s ärende ANM 2016/2073.

²¹ DO:s ärende GRA 2015/120.

²² DO:s ärende GRA 2016/13.

²³ DO:s ärende ANM 2016/284.

Etnisk tillhörighet

DO har inlett tillsyn i flera fall gällande arbetsmetoder vid tillhandahållande av varor och tjänster som riskerar att innefatta diskriminering. I ett tillsynsbeslut tydliggjorde DO att ett kommunalt bostadsbolags krav på permanent uppehållstillstånd för personer som tecknar avtal för lägenhet, utgör indirekt diskriminering.²⁴ DO konstaterade att bostadsbolagets regel visserligen gäller för alla som söker bostad hos bolaget oavsett etnisk tillhörighet, men att regeln särskilt missgynnar personer med annan etnisk tillhörighet än svensk. DO fann också att det av bostadsbolaget uppgivna syftet att säkra hyresintäkter kunde uppfyllas på andra lämpliga och mindre ingripande sätt.

Inom ramen för en annan sådan tillsyn, av en större livsmedelsbutik, utredde DO om beloppsbegränsningar för att lösa pantkvitton kunde anses strida mot diskrimineringsförbudet som gäller vid tillhandahållande av tjänster i ljuset av EU-domstolens praxis.²⁵ Tillsynen kom till efter ett tips om att butiken inte löste in pantkvitton över 20 kronor med hänvisning till ”problem med tiggare”. DO konstaterade att förfarandet skulle kunna strida mot diskrimineringsförbudet endast om det fanns ett diskriminerande syfte med förfarandet eller om begränsningarna tillämpades på ett diskriminerande sätt kopplat till etnisk tillhörighet eller förmodad etnisk tillhörighet. Efter att ha tagit del av bolagets redogörelse avslutade DO ärendet eftersom utredningen i övrigt inte gav stöd för att någon diskriminering skett.

DO väckte talan mot en restaurang vars arbetssätt gällande klädkoder resulterat i att personalen avvisat kvinnor i traditionell romsk klädsel.²⁶ Flera tillsynsåtgärder under året har avsett butiker som nekat romer att handla och krogar som nekat romer inträde. Utredningarna tydliggör att det i den här typen av ärenden ofta finns betydande svårigheter att bevisa vad som har hänt och sagts.

Det kan också nämnas att DO har beslutat att väcka talan mot en kommun för diskriminering av en romsk kvinna i anslutning till tvångsvården av hennes barn.²⁷ DO bedömer att socialtjänsten har agerat utifrån fördomar om romer och romsk kultur, och begränsat moderns möjligheter till umgänge med sina barn på ett oproportionerligt sätt och i strid med lag.

I två ärenden har DO inlett tillsyn rörande begränsningar att använda ett annat språk än svenska på arbetsplatsen, något som DO anser kan vara berättigat beroende på omständigheterna.²⁸

²⁴ DO:s ärende ANM 2016/372.

²⁵ DO:s ärende GRA 2015/113.

²⁶ DO:s ärende ANM 2016/1810.

²⁷ DO:s ärende ANM 2016/1971.

²⁸ DO:s ärende GRA 2016/226 och GRA 2016/525.

DO har även väckt talan mot ett företag gällande diskriminering vid rekrytering, där arbetsgivaren i SMS till en kvinna som varit aktuell för anställning i företaget, har uttryckt sig nedsättande om henne av skäl som har samband med att hon är invandrare.

Religion och annan trosuppfattning

DO har vidtagit flera tillsynsåtgärder inom utbildningsområdet kopplade till religion. En del granskningar har handlat om utbildningsanordnares utrednings- och åtgärdsskyldighet vid upplevda trakasserier mellan elever.²⁹ Granskningar har även berört utbildningsanordnares regler kring bönestunder³⁰ och uppgifter om att personal ska ha trakasserat elever av skäl kopplade till deras religion.³¹

En dom har också meddelats inom utbildningsområdet i ett mål där DO väckte talan 2015.³² Stockholms tingsrätt har i domen funnit att Karolinska institutet (KI) överträtt förbudet mot indirekt diskriminering i förhållande till en kvinnlig tandläkarstudent.³³ KI tillät inte kvinnan att använda engångsärmar i plast för att skylla sina armar, något som hon hade begärt med hänvisning till sin religion. Enligt tingsrätten kunde KI inte visa att risken för att sprida smittämnen skulle öka vid användandet av engångsärmar jämfört med de engångshandskar studenterna rutinemässigt använder. Tingsrätten fann inte heller att Socialstyrelsens föreskrifter om vårdhygien hindrade användningen av engångsärmar. KI beslutade att inte överklaga domen och KI har också beslutat att tillåta engångsärmarna i utbildningen.

DO inledde en tillsyn av ett sjukhus rörande eventuell diskriminering vid tillämpningen av en klädpolicy.³⁴ Enligt de uppgifter DO har fått, tillåter sjukhuset anställda att bära så kallade bandanas, men tillåter inte att personal av religiösa skäl bär privat huvudduk.

DO inledde även en tillsyn mot ett större sjukhus rörande ett eventuellt diskriminerande bemötande i förlossningsvården.³⁵ Granskningen föranleddes av uppgifter om att sjukhuspersonal ska ha uppmanat en gravid kvinna med utländsk bakgrund att åka till sitt hemland, när kvinnan av religiösa skäl framfört ett önskemål om att behandlas av kvinnlig personal under förlossningen. Landstinget har i sitt svar till DO redogjort för sitt värdegrundsarbete samt uppgett att man kommer att ta upp detta med personalgruppen i patientområde graviditet och förlossning.

²⁹ DO:s ärende GRA 2016/138.

³⁰ DO:s ärende GRA 2016/31.

³¹ DO:s ärende ANM 2016/153.

³² DO:s ärende 2014/1987.

³³ Mål nr T 3905–15.

³⁴ DO:s ärende GRA 2016/46.

³⁵ DO:s ärende GRA 2016/63

En dom har också meddelats gällande vårdsektorn i ett mål där DO väckte talan 2013³⁶. Hovrätten över Skåne och Blekinge ogillade DO:s talan om diskriminering mot ett läkarbolag.³⁷ Till skillnad från tingsrätten, fann hovrätten att DO inte styrkt att orsaken till att en kvinna nekats undersökning hade samband med att hon inte skakat hand med en läkare.

DO har under 2016 utrett några av de inkomna anmälningarna där personer gör gällande att de nekats anställning på grund av att de av religiösa skäl hälsar på personer av motsatt kön på annat sätt än att skaka hand. I ett sådant fall fann DO att det inte var fråga om diskriminering att neka en person anställning på ett integrationsboende, eftersom arbetet kräver att personalen kan beröra personer oavsett kön. I beslutet uttalade DO att arbetsgivare inte kan kräva att hälsningar ska ske just genom att skaka hand, men att det är förenligt med diskrimineringslagen att kräva att anställda i sin yrkesroll vad gäller sättet att hälsa inte gör någon generell åtskillnad på individer av skäl kopplade till deras kön, religion, ålder, funktionsnedsättning, etniska tillhörighet, sexuella läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.³⁸

DO väckte talan mot en kommun med anledning av att kommunen inte fullgjort sitt ansvar att utreda och åtgärda påtalade trakasserier kopplade till religion.³⁹ Kommunen medgav att den överträtt lagen och utfäste sig dels att betala ersättning till den anställde som utsatts, dels att anordna en utbildning i hantering av trakasserier för kommunens chefer.

Funktionsnedsättning

DO har i flera tillsynsärenden granskat skolors arbete med tillgänglighet i den fysiska miljön och i beslut påtalat överträdelser av diskrimineringslagen.⁴⁰ Tillsyn har skett på liknande sätt i flera fall rörande skolors arbete med stöd och anpassningar till elever med psykiska funktionsnedsättningar.⁴¹

DO har också inlett en omfattande tillsyn av tillgängligheten i Stockholms kollektivtrafik.⁴² Tillsynen avser särskilt driften av hissar och rulltrappor i Stockholms tunnelbana, eftersom dessa är av stor betydelse för möjligheten att kunna använda den allmänna kollektivtrafiken.

DO har också under året avslutat en större tillsyn avseende tillgänglighet i tågtrafiken.⁴³

³⁶ DO:s ärende ANM 2013/1805.

³⁷ Mål nr T 1157/15.

³⁸ DO:s ärende ANM 2016/230.

³⁹ DO:s ärende ANM 2016/1958.

⁴⁰ DO:s ärende ANM 2016/319, ANM 2015/1156, ANM 2015/1230 och GRA 2016/66.

⁴¹ DO:s ärende ANM 2015/1083, ANM 2015/18.

⁴² DO:s ärende GRA 2016/13.

⁴³ DO:s ärende ANM 2015/76.

Från arbetslivets område kan nämnas att DO bland annat har granskat en kommuns arbete med tillgänglighet som gäller tillgång till IT-stöd för anställda med funktionsnedsättning.⁴⁴ DO bedömde att kommunen vidtagit åtgärder för tillgänglighet i enlighet med diskrimineringslagens krav.

Vad gäller domstolsprocesser har DO av strategiska skäl valt att driva tre mål som bedöms vara representativa och få stor betydelse för att klargöra skyldigheterna beträffande olika aspekter av tillgänglighet. Det första målet rör en kommuns underlåtenhet att anpassa ramper med mera för en elev som använder rullstol⁴⁵. Det andra målet handlar om Försäkringskassans underlåtenhet att inte tillhandahålla skäliga digitala och fysiska alternativ för att blinda och synskadade ska kunna söka föräldrapenning⁴⁶. Det tredje målet gäller en högskola som avbröt en pågående rekryteringsprocess med hänvisning till att de anpassningsåtgärder som skulle krävas för att kunna anställa en döv lektor inte var skäliga ur kostnadssynpunkt⁴⁷.

DO har under 2016 väckt talan i ett mål som bedöms ha stor betydelse för många. Målet rör villkor i kollektivavtal som utesluter alla personer med en viss grad av funktionsnedsättning från att söka vissa deltidsarbeten i bemanningsbranschen.

Sexuell läggning

DO inledde en tillsyn av en kommun⁴⁸, efter att ha mottagit ett tips om en insändare i en tidning. I insändaren beskrev en före detta elev på en av kommunens skolor om hur han under sin högstadietid utsatts för allvarliga trakasserier av andra elever på grund av sin sexuella läggning. Tillsynen är inte avslutad.

DO beslutade att väcka talan mot ett företag som av religiösa skäl nekat ett samkönat par att hyra lokaler för ett bröllop. DO bedömde det var fråga om diskriminering och att företaget inte kunde hänvisa till religionsfriheten för att rättfärdiga sitt agerande.⁴⁹ Företaget medgav diskriminering och betalade ersättning till kvinnorna.

⁴⁴ DO:s ärende GRA 2016/50.

⁴⁵ DO:s ärende ANM 2016/940.

⁴⁶ DO:s ärende ANM 2016/1554.

⁴⁷ DO:s ärende ANM 2016/1892.

⁴⁸ DO:s ärende GRA 2016/4.

⁴⁹ DO:s ärende ANM 2016/600.

Alder

DO konstaterade i ett tillsynsbeslut att socialtjänsten i en kommun har arbetsmetoder som innefattar en risk för diskriminering.⁵⁰ Utredningen visade att socialtjänsten inte fullt ut hade beaktat gällande praxis och riktlinjer när den avstyrkt en kvinna som vårdnadshavare för hennes barnbarn bland annat med hänvisning till att hon var för gammal.

Från arbetslivets område kan nämnas att DO har inlett en tillsyn om eventuell systematisk åldersdiskriminering vid rekrytering till ett bolag som driver en logistikterminal.⁵¹ I anmälningar till DO påstås att bolaget väljer bort äldre personer i sin rekryteringsprocess.

DO har också inlett en tillsyn avseende diskriminerande villkor för medlemskap i ett fackförbund.⁵² Enligt fackförbundets stadgar kan endast studerande som genomgår yrkesinriktad utbildning i ungdomsskolan (gymnasieelever) bli studerandemedlemmar i förbundet. Enligt uppgift nekar därför fackförbundet personer som läser yrkesutbildning på Komvux inträde som studerandemedlemmar.

Slutsatser

DO riktar alltmer in sin tillsyn på att undersöka eventuella missförhållanden som kan ha betydelse för fler personer än den som har anmält sin sak till DO. Syftet med tillsynen är inte främst att konstatera överträdelser, utan att säkerställa att lagen efterlevs i framtiden.

Den debatt som förekommer i samhället om normer och värderingar, återspeglar sig även i de frågor som DO lyfter. Det gäller exempelvis de bedömningar som DO har gjort om tillämpningen av undantaget från diskriminering kopplat till kön när det gäller separata badtider för kvinnor, arbetsgivares möjligheter att upprätthålla likabehandlingsnormen vad gäller hälsningar, samt vikten att vinnlägga sig att använda rätt namn och pronomen för transpersoner.

Frågor om det är tillåtet att begränsa möjligheten för personer som uppfattas som utländska ”tiggare” att panta tomglas eller att ställa krav på permanent uppehållstillstånd för att få hyra bostad kan också sägas ligga i tiden. Detsamma gäller tyvärr de exempel på mycket nedsättande uttalanden om muslimer och invandrare i arbetslivet som har föranlett DO att väcka talan i två fall.

⁵⁰ DO:s ärende ANM 2015/1872.

⁵¹ DO:s ärende GRA 2016/239.

⁵² DO:s ärende ANM 2016/1875.

Vad gäller frågor om bristande tillgänglighet, har DO under året fått kritik för att myndigheten inte väcker talan i tillräckligt många fall. Som framgår av en färsk statlig utredning⁵³ ska DO:s talerätt bara användas i fall som bedöms som principiellt viktiga. De tre ärenden avseende olika slag av bristande tillgänglighet som DO har väckt talan i under året, bedöms samtliga uppfylla detta snäva kriterium och kan motiveras ur resurssynpunkt. Ärendena avser rätten till stöd i arbetslivet, fysisk tillgänglighet i skolan och digital tillgänglighet i kontakter med myndigheter.⁵⁴

Hantering av anmälningar

I avsnittet behandlas både anmälningar som rör diskrimineringslagen (DL) och sådana som rör missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen (FL). Avsnittet tar även upp anmälningar som faller utanför diskrimineringskyddet i diskrimineringslagen och istället hanteras enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen (DO-lagen).

Tabell 6. Balanser för anmälningar, inklusive DO-lagsärenden

Balanser för anmälningar	2016	2015	2014
Ingående balans	209	158	134
Inkomna	2 264	2 382	1 949
Avslutade	2 279	2 331	1 925
Utgående balans	193	209	158

Både i inkomna och avslutade ärenden ingår det totala antalet inkomna anmälningar samt processärenden.

Under år 2016 har det inkommit 2 264 anmälningar. Motsvarande siffra för 2015 var 2 382 anmälningar, vilket är innebär 118 anmälningar färre än föregående år. Det minskade antalet är förhållandevis jämnt fördelat över de flesta samhällsområden. Antalet anmälningar som gäller utbildningsområdet har dock ökat.

Under 2016 har DO beslutat att inleda tillsyn i 204 ärenden. De flesta av dessa ärenden har sin grund i en eller flera anmälningar. DO har året inlett något fler utredningar som inte grundar sig på en anmälan än under tidigare år. Under 2015 beslutade DO att utreda 264 ärenden som hade sin grund i en enskild anmälan.

⁵³ Bättre skydd mot diskriminering, SOU 2016:87.

⁵⁴ DO:s ärende ANM 2016/940, ANM 2016/1554 och ANM 2016/1892. Samtliga processärenden redovisas under grunden Funktionsnedsättning.

Tabell 7. Genomsnittlig handläggningstid i dagar*

Ärendetyp	2016	2015	2014
Ärenden som har direktavslutats	-	28	12
Ärenden som har utretts ⁵⁵	251	164	151

* Under 2016 har inte direktavslut redovisats på samma sätt som under 2015 och 2014.

Under 2016 har handläggningstiden för ärenden som utretts (ärenden där DO har inlett tillsyn) ökat. Detta kan delvis förklaras med den omläggning av tillsynsinsatserna som inletts under 2015–2016 och som inneburit att rättsenheterna inlett ett antal mycket omfattande tillsynsinsatser. Till detta kommer att flertalet tillsynsutredningar under året har avsett både diskrimineringsförbuden och tillsynsobjektens arbete med aktiva åtgärder. Till viss del kan de ökade handläggningstiderna även förklaras med personalomsättning på rättsenheterna.

Anmälningar från antidiskrimineringsbyråer

DO har under året tagit emot 10 anmälningar från de lokala antidiskrimineringsbyråerna, vilket kan jämföras med 13 under 2015. Läs mer om DO:s samverkan med antidiskrimineringsbyråerna under rubriken ”Samverkan med nyckelaktörer och det civila samhället” sidan 16.

Inkomna anmälningar fördelade på diskrimineringsgrund

Tabell 8. Inkomna anmälningar exklusive DO-lagsärenden fördelade på diskrimineringsgrunderna och missgynnande i samband med föräldraledighet

Anmälningar per grund	2016	2015	2014
Etnisk tillhörighet	572	663	601
Funktionsnedsättning	613	680	461
Kön	277	290	250
Könsidentitet och könsuttryck	45	62	26
Missgynnande i samband med föräldraledighet	76	57	52
Religion eller annan trosuppfattning	124	156	119
Sexuell läggning	49	64	32
Ålder	210	280	269
Totalt	1966	2 252	1 810

⁵⁵ Handläggningstiden avser tiden för utredning av en anmälan i ett tillsynsärende och inte tiden för process.

Inkomna anmälningar fördelade på kön

Tabell 9. Inkomna anmälningar fördelade efter anmälarens kön

Angivet kön	2016	2015	2014
Kvinna	1 087	1 113	877
Man	1 392	1 210	1 031
Ej definierat/Uppgift saknas	148	70	73
Totalt*	2 627	2 393	1 981

* Det totala antalet kan avvika från antalet ärenden på grund av att vissa anmälare uppger båda könen när till exempel ett par föräldrar anmäler.

Under 2016 har 41 procent av anmälningarna gjorts av kvinnor och 53 procent av män, vilket är en viss förändring mot år 2015 då 47 procent av anmälningarna gjordes av kvinnor och 51 procent av män. Samtidigt har det skett en betydande ökning av andelen anmälningar där uppgift om kön saknas eller ej definierats.

Könsfördelningen i de 13 ärenden som DO beslutade att driva till domstol under 2016 var elva kvinnor (i ett mål företräder DO tre kvinnor) och fyra män.

Anmälningar som inte omfattas av diskrimineringslagen

Anmälningar som handlar om händelser som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd eller missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen registreras under ärendekategorin ”DO-lagen” och handläggs med stöd av bestämmelserna i lagen om Diskrimineringsombudsmannen. De händelser som anmäls utreds i regel inte, men den kunskap om samhällsproblem som DO får genom anmälningarna kan resultera i insatser inom ramen för DO:s främjandearbete.

Under året har det kommit in 369 anmälningar som har hanterats enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen. Det är en minskning med 6,6 procent jämfört med 2015.

Diskrimineringsgrunderna

DO redovisar anmälningarna enligt diskrimineringslagen med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna. Redovisning i tabellform har inte gjorts i de fall där det endast är ett fåtal anmälningar.

Vad gäller könsidentitet och könsuttryck finns ett diskrimineringsrättsligt skydd såväl enligt grunden kön som grunden könsidentitet och könsuttryck. De ärenden som redovisas under könsidentitet och könsuttryck är alltså ärenden där DO har bedömt att den specifika kvalifikationen har varit mer juridiskt korrekt att använda. I det valet ligger ingen värdering av lämpligheten av användningen av kategoriseringen i andra sammanhang. Detta innebär att ärenden som aktualiserar frågor kring könsidentitet och könsuttryck även kan finnas redovisade under grunden kön.

Kön

Tabell 10. Inkomna anmälningar avseende diskrimineringsgrunden kön

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	119	157	114
Arbetsförmedling m.m.	3	3	3
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	2	1	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	2	0
Utbildning	55	35	35
Hälsa- och sjukvård	15	22	12
Socialtjänst	17	19	34
Varor, tjänster och bostäder	52	39	29
Socialförsäkring m.m.	2	3	2
Offentlig anställning	12	9	19
Värnplikt	0	0	0
Totalt	277	290	250

Kommentar

Antalet anmälningar om diskriminering som har samband med kön har ökat på utbildningsområdet. Detta får sättas i samband med att antalet anmälningar om sexuella trakasserier på utbildningsområdet också har ökat samt att DO generellt under 2016 har mottagit ett ökat antal anmälningar om diskriminering inom utbildningsområdet.

Även en viss ökning av antalet anmälningar som rör varor och tjänster har ökat. En tänkbar förklaring till detta kan delvis vara att DO under 2016 genomförde en uppmärksammas tillsynsinsats rörande könsseparerade badtider, vilket genererade ett antal förfrågningar och anmälningar.

Könsidentitet och könsuttryck

Det har liksom under tidigare år inkommit få anmälningar om diskriminering som har samband med grunden könsidentitet och könsuttryck. Under 2016 inkom 45 anmälningar, jämfört med 2015 då det inkom 62 anmälningar. De flesta anmälningarna gällde samhällsområdena arbetslivet samt varor och tjänster.

Etnisk tillhörighet

Tabell 11. Inkomna anmälningar avseende diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	188	217	180
Arbetsförmedling m.m.	14	21	26
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	3	4	7
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	3	4	3
Utbildning	135	90	100
Hälso- och sjukvård	36	49	25
Socialtjänst	32	45	61
Varor, tjänster och bostäder	129	179	146
Socialförsäkring m.m.	8	13	8
Offentlig anställning	24	41	44
Värnplikt	0	0	1
Totalt	572	663	601

Kommentar

Antalet anmälningar om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet har minskat under 2016, förutom på utbildningsområdet där DO generellt har tagit emot ett ökat antal anmälningar.

Religion eller annan trosuppfattning

Tabell 12. Inkomna anmälningar avseende diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	56	47	41
Arbetsförmedling m.m.	2	4	7
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0	1	1
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	1	0
Utbildning	33	27	27
Hälso- och sjukvård	6	18	7
Socialtjänst	6	18	15
Varor, tjänster och bostäder	16	29	17
Socialförsäkring m.m.	1	3	0
Offentlig anställning	4	8	4
Värnplikt	0	0	0
Totalt	124	156	119

Kommentar

Antalet anmälningar om diskriminering inom arbetslivet har ökat. En förklaring kan vara att frågor om religiösa yttringar har fått stort utrymme i den offentliga debatten.

Funktionsnedsättning

Tabell 13. Inkomna anmälningar avseende diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	118	88	117
Arbetsförmedling m.m.	20	24	12
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	6	1	3
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	2	1	0
Utbildning	146	135	82
Hälso- och sjukvård	75	77	42
Socialtjänst	55	102	62
Varor, tjänster och bostäder	139	203	111
Socialförsäkring m.m.	18	16	12
Offentlig anställning	31	33	20
Värnplikt	3	0	0
Totalt	613	680	461

Kommentar

Anmälningarna som rör funktionsnedsättning har ökat sedan bristande tillgänglighet infördes som en form av diskriminering den 1 januari 2015. Anmälningarna minskade något under 2016, men det fortsatt höga antalet torde även i år kunna förklaras med det nya diskrimineringsförbudet.

Sexuell läggning

Totalt kom det in 49 anmälningar om diskriminering som har samband med sexuell läggning. Det är en minskning med 2015 då det kom in 64 anmälningar. Anmälningarna har främst rört utbildningsområdet och arbetslivet samt varor och tjänster.

Ålder

Tabell 14. Inkomna anmälningar avseende diskrimineringsgrunden ålder

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	100	137	143
Arbetsförmedling m.m.	3	7	9
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	3	2	2
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	3	0
Utbildning	14	18	16
Hälsa- och sjukvård	10	25	13
Socialtjänst	9	17	15
Varor, tjänster och bostäder	56	51	38
Socialförsäkring m.m.	10	8	9
Offentlig anställning	5	13	24
Värnplikt	0	0	0
Totalt	210	280	269

Kommentar

DO kan konstatera att anmälningarna om diskriminering som har samband med ålder har minskat under 2016. DO känner inte till vad minskningen beror på.

Sexuella trakasserier

Tabell 15. Inkomna anmälningar avseende sexuella trakasserier

Samhällsområde	2016	2015	2014
Arbetslivet	31	42	18
Arbetsförmedling m.m.	2	0	0
Medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer m.m.	0	0	0
Näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	0	0	0
Utbildning	100	60	50
Hälsa- och sjukvård	0	0	1
Socialtjänst	0	0	0
Varor, tjänster och bostäder	1	3	1
Socialförsäkring m.m.	0	0	0
Offentlig anställning	1	0	0
Värnplikt	0	0	0
Totalt	135	105	70

Kommentar

I fråga om sexuella trakasserier kan en markant ökning på utbildningsområdet konstateras. Detta beror till viss del på ett ökat antal anmälningar totalt sett på utbildningsområdet, men även på ett större antal anmälningar om just sexuella trakasserier. Flera ärenden utgörs av uppgifter som överlämnats från Skolinspektionen.

Föräldraledighet

Antalet anmälningar som gäller missgynnande som har samband med föräldraledighet har fortsatt att öka. År 2016 inkom 76 anmälningar jämfört med 57 anmälningar under 2015. I flera fall avser anmälan också diskriminering som har samband med kön (graviditet).

Granskning av aktiva åtgärder

DO har under 2016 följt upp den större granskning av skolors likabehandlingsplaner som genomfördes under 2014 och 2015. På arbetslivets område har DO inlett och i stora delar avslutat en större tillsynsinsats avseende statliga arbetsgivares jämställdhetsplaner.

Tabell 16. Antal granskningsärenden

Ärenden	2016		2015		2014	
	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade	Inkomna	Avslutade
Samhällsområde						
Arbetsliv	192	185	125	115	110	239
Utbildning	19	17	8	38	297	269
Övriga samhällslivet	-	-	2	-	-	-
Totalt	211	202	135	153	407	508

Kostnader

Tabell 17. Prestation 1: Tillsyn*

Kostnad	2016	2015	2014
Kostnad totalt	18 837 tkr	16 688 tkr	18 129 tkr
Antal avslutade ärenden	325 st	376 st**	508 st
Kostnad per handlagt ärende	58 tkr	44 tkr**	36 tkr

* För 2016 har prestationen ändrat namn från "Granskningar av aktiva åtgärder enligt DL" till "Tillsyn".

** Siffrorna för 2015 har justerats eftersom de var baserade på avslutade ärenden endast enligt 3 kapitlet.

Återrapportering enligt regleringsbrev och regeringsuppdrag

Samverkan mellan tillsyn och övrig främjande verksamhet

DO ska enligt regleringsbrevet kvalitativt redovisa när och hur verksamhetsgrenarna tillsyn och främjande har samverkat i syfte att bidra till samhällsförändring för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

DO:s uppdrag är till sin helhet främjande och myndigheten arbetar därför utifrån ett strategiskt förhållningssätt där tillsyn och övrigt främjande arbete ska samspela för att bidra till en samhällsförändring. Tillsynsverksamheten är dock organisatoriskt och verksamhetsmässigt åtskild från övrigt främjande arbete. Benämningen övrigt främjande arbete innebär i huvudsak kunskapsutveckling, kunskapsspridning och samverkan med nyckelaktörer och civila samhället. Myndighetens arbetssätt syftar till att de olika delarna av verksamheten utgör samordnade insatser. Det förutsätter att kunskapsflödet mellan de olika delarna av verksamheten sker löpande och systematiskt och att olika verktyg används ändamålsenligt och samverkar strategiskt. Nedan redovisas problemområden⁵⁶ inom vilka DO har utvecklat kunskap och där myndigheten 2016 har genomfört kunskapsförhöjande insatser och tillsyn som belyser denna samverkan.

Rekrytering

Den kunskap som DO inhämtat och utvecklat inom området rekrytering under senare år har under 2016 spridits till relevanta målgrupper. Kunskapen har bidragit till att ytterligare höja myndighetens förmåga att genomföra tillsyn som kan leda till utveckling av praxis. DO har också samarbetat med olika nyckelaktörer för att nå ut till en bredare krets och stärka deras eget arbete inom området.

2016 publicerade DO vägledningen ”Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen”. Vägledningen bygger på en sammanställning av internationell forskning om rekryteringsmetoder. DO presenterade den vid ett frukostmöte, där några av Sveriges 100 största arbetsgivare, experter och rekryterare vid myndigheter, rekryteringsföretag och fackliga organisationer deltog. Vägledningen har snabbt fått stor spridning via sociala medier samt uppmärksammats i fackpress.

⁵⁶ Med problemområden avses i huvudsak DO:s prioriterade områden 2012–2016:

Lika rättigheter och möjligheter för judar, romer, samer, sverigefinnar och tornedalingar
Motverka trakasserier i skolan

Lika rättigheter och möjligheter i samband med rekrytering
Synliggöra diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer (beslutades 2013)

I några fall har DO i tillsynsbeslut påtalat att annonsering diskriminerat eller riskerat att diskriminera.⁵⁷ Det har även förekommit att arbetsgivare under utredning av ett ärende förklarat att man avser att genomföra vissa förändringar för att säkerställa att diskriminering i samband med rekrytering inte förekommer.⁵⁸

DO har beslutat att väcka talan i domstol i fyra ärenden (varav ett rör överträdelse av föräldraledighetslagen) som har central betydelse för problemområdet. Ett ärende gäller en högskola som avbröt en pågående rekrytering med hänvisning till att de anpassningsåtgärder som skulle krävas för att kunna anställa en döv lektor inte var skäligen på grund av kostnaderna.

Under 2016 kom även en dom i ett av DO:s ärenden från tidigare år. Stockholms tingsrätt konstaterade att Karolinska institutet (KI) överträtt förbudet mot diskriminering när en kvinnlig tandläkarstuderande inte fick använda engångsärmar i plast för att skylla sina armar, som hon begärt med hänvisning till sin religion. Domen kan bli vägledande när det gäller synen på riktlinjer och rutiner som riskerar att missgynna och begränsa individers yrkesval. Se även under avsnitt Synliggörande av diskriminering av muslimer och förmodade muslimer nedan.

Synliggörande av diskriminering av muslimer och förmodade muslimer

Arbetet inom det prioriterade området har sedan 2013 genomförts i samråd och dialog med referensgruppen för området. Samråd och dialog med muslimska organisationer har också genomförts kring de rättighetsbaserade utbildningar som genomförts i Göteborg, Stockholm och Malmö. Som en uppföljning av en av dessa utbildningsinsatser har ett seminarium om diskrimineringen inom socialtjänsten genomförts. DO har även rättighetsbaserade utbildningar för föreningar som organiserar muslimer eller förmodade muslimer. Rättighetsbaserade utbildningar har ägt rum i städerna Stockholm, Göteborg och Malmö. Syftet med utbildningarna har varit att stärka förmågan att bedriva förändringsarbete.

DO har under året publicerat rapporten Kedjor av händelser – En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer (läs mer under avsnitt Rapporten). Syftet med rapporten är att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Analys och slutsatser ligger till grund för kommande insatser i DO:s arbete. Rapporten lanserades på kunskapskonferensen om diskrimineringen av muslimer i november samt vid MR-dagarna (läs mer under Samverkan civila samhället).

⁵⁷ DO:s ärende GRA 2015/124 och GRA 2016/5.

⁵⁸ Exempelvis DO:s ärende GRA 2016/147.

DO har inlett ett flertal tillsynsinsatser, särskilt på utbildningsområdet. Granskningarna har handlat om negativa uttalanden från personal om en viss religion eller utbildningsanordnarens regler för bönestunder. Flera granskningar har också handlat om utbildningsanordnarens utrednings- och åtgärdsskyldighet vid upplevda trakasserier mellan elever.

Myndigheten har inlett en tillsyn av ett större sjukhus efter en anmälan om diskriminerande bemötande. En kvinna önskade under sin förlossning av religiösa skäl bli behandlad av kvinnlig personal. Sjukhuspersonalen ska då ha uppgett att hon kunde åka hem till sitt land. Sjukhuset har i sitt yttrande till DO beklagat att rutinerna för bemötande av patienter inte följts och har uppgett att patientbemötande kommer att tas upp i personalgruppen.

DO har tagit emot anmälningar från personer som av religiösa skäl inte hälsar på personer av motsatt kön genom att skaka hand. Enligt anmälarna har de därför nekats anställning och att det är diskriminering som har samband med religion. DO har inlett tillsyn i tre sådana fall.

Myndigheten har genom två medialt uppmärksammade rättsprocesser synliggjort diskrimineringen av muslimer. I ett mål mot Karolinska institutet klargjordes det att det förbud mot så kallade engångsärmar som upprätthålls inom vården saknade vetenskaplig grund och missgynnade beslöjande muslimska kvinnor. DO har även drivit ett ärende som har belyst den typ av trakasserier som kan drabba muslimer på arbetsplatsen.

DO har arrangerat konferensen Diskrimineringen av muslimer i ljuset av etnisk profilering. Temat var diskriminerande etnisk profilering i syfte att belysa komplexiteten vad gäller diskrimineringen av muslimer och förmodade muslimer samt presentera inspirerande exempel på hur utmaningar kan hanteras. Målgruppen var politiker och beslutsfattare, myndigheter, ideella organisationer och media. Cirka 100 personer deltog. Konferensen filmades av UR Samtiden för Kunskapskanalen.

Socialtjänst

Frågan om diskriminering inom socialtjänsten har aktualiserats inom arbetet med de prioriterade områdena Synliggörande av diskriminering av muslimer, Diskriminering av samer som urfolk, Motverka trakasserier i skolan och Romers lika rättigheter och möjligheter. Information och kunskap inhämtad via DO:s andra dialoger med civila samhället, genom anmälningar till myndigheter, genom arbetet med vissa regeringsuppdrag samt via myndighetens omvärldsbevakning visar att diskriminering inom socialtjänsten är ett allvarligt samhällsproblem som drabbar många. Myndigheten har därför under 2016 inlett ett brett arbete mot diskriminering i socialtjänsten i form av en uppföljningsstudie. Utgångspunkten är att identifiera diskriminerande regler, normer, rutiner, förhållningssätt eller beteenden inom socialtjänsten som hindrar tillgången till lika rättigheter och möjligheter, och vilka åtgärder som kan undanröja dessa.

DO beslutade att stämma en kommun för diskriminering av en romsk kvinna i anslutning till tvångsvården av hennes barn. DO gör gällande att socialtjänsten har beslutat om umgängesbegränsningar mellan modern och barnen mot bakgrund av negativa föreställningar om romsk kultur. DO gör också gällande att kommunen i strid med lag har begränsat moderns och barnens rätt att tala sitt minoritetsspråk.

Myndigheten har granskat om socialtjänsten i en kommun handlagt ett ärende om familjehemsplacering och vårdnad om barn i enlighet med diskrimineringslagens förbud mot diskriminering kopplad till ålder. I ett tillsynsbeslut konstaterade DO att socialtjänsten inte fullt ut hade beaktat gällande praxis och riktlinjer avseende ålder i samband med vårdnad av barn. DO bedömde därför att socialtjänstens arbetsmetod medfört en risk för diskriminering.

Sexuella trakasserier

Under året har två domar i ärenden som DO drivit gällande sexuella trakasserier av unga kvinnor i livsmedels- respektive restaurangsektorn bidragit till att belysa en problemställning som gör nyckelaktörer medvetna om vilka krav på agerande som lagens skyldigheter innebär. Ett aktivt mediearbete gav betydande genomslag i fackpress.

DO har de senaste åren vidareutvecklat myndighetens samverkan med arbetsmarknadens parter, exempelvis genom att använda nya kanaler för kunskapsförmedling. Ett exempel är att myndigheten arrangerar rättsliga seminarier i aktuella frågor. Under 2016 anordnade DO ett sådant seminarium om sexuella trakasserier för ledande jurister från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Temat för seminariet var de mål som DO har beslutat att driva om sexuella trakasserier och de rättsliga frågor som aktualiserats. Denna typ av riktade seminarier bedöms som ett effektivt sätt att förmedla kunskap om rättsliga problemställningar och är kapacitetshöjande för nyckelaktörerna i fråga.

Sammanfattning av DO:s omvärldsanalys

Myndigheten ska enligt regleringsbrevet redovisa en sammanfattning av myndighetens omvärldsanalys.

DO har under 2016 genomfört en omvärldsanalys. Syftet var att ta reda på var de största riskerna finns för diskriminering i Sverige på fem till tio års sikt, vilka samhällsområden som är mest angelägna och vilka avgränsningar som bör göras inom dessa för att myndighetens framtida insatser ska ha störst effekt. Analysen belyser bland annat vilka omständigheter som gör att diskriminering förekommer eller riskerar att förekomma och utgår från övergripande samhällstrender och befintlig kunskap om diskriminering inom de samhällsområden som nämns i diskrimineringslagstiftningen.

Resultatet visar att framförallt ökande skillnader i levnadsvillkor, ökad segregation, förskjutning av ansvar från samhälle till individ samt normalisering och ökad spridning av extrema åsikter leder till ökad risk för diskriminering. Denna risk föreligger inom samtliga samhällsområden, men DO bedömer att risken är särskilt stor när det gäller grundläggande områden inom det offentliga åtagandet som innebär att tillhandahålla bostad, jämlik utbildning, socialtjänst och social trygghet. Rätten till arbete är också grundläggande, och analysen tyder på att problematiken här kommer att vara stor också på fem till tio års sikt. Det indikerar att de mest utsatta, även framöver kommer löpa risk att utsättas för diskriminering i rekryteringssituationer så väl som på arbetsplatsen.

Omvärldsanalysen utgör ett kunskapsunderlag inför beslut om myndighetens strategiska inriktning och verksamhetsplanering för 2017–2019.

Lokalisering av verksamheten

DO har genomfört lokalisering av myndigheten enligt beslut från regeringen. Sedan den 15 november 2016 är myndigheten lokaliserad till Råsundavägen 18 i Solna.

DO har under hela lokaliseringssuppletivet arbetat för att uppnå mesta möjliga fördelar och positiva effekter av de nya lokalerna såväl för besökare som för medarbetare. DO påbörjade under 2015 en verksamhetsförändring av myndighetens reception och vaktmästeri (facility management). Från tidpunkten för lokalisering till Råsundavägen anlitas extern leverantör för reception och facility management. Vidare har översyn av ett stort antal gjorts i syfte att samordna inköp till färre leverantörer och därmed effektivisera såväl leverantörssamordning som inköpsarbete samt få bättre volymer och därmed ökad affärsmässighet.

Målsättningen har också varit att lokaliseringen i så liten grad som möjligt ska belasta ordinarie verksamhet. Uppdragets omfattning har dock krävt prioriteringar, vilket fått konsekvenser för såväl kärn- som stödverksamhet i form av att arbete har senarelagts eller tagit längre kalendertid i anspråk.

De nya lokalerna är kravställda och utformade i enlighet med verksamhetens behov och enligt regelverk för myndigheter. Stort fokus har lagts på miljö- och hållbarhet liksom lokalernas tillgänglighet. DO har även fört en dialog med Solna stad om tillgängliga transportvägar till myndighetens kontor på Råsundavägen och även genomfört en syn av sträckan mellan allmänna transportmedel och kontoret tillsammans med Solna stad och funktionshinderrörelsen.

En central utgångspunkt är också att DO som arbetsplats baseras på cellkontor vilket är en anpassning till de krav som verksamhet och arbetsuppgifter ställer. Varje medarbetare har eget arbetsrum, vilket bedöms vara en förutsättning för att myndigheten ska bedriva ett effektivt arbete med hög och jämn kvalitet.

Lokaliseringen har medfört resursanvändning i form av investeringar på 4 915 tkr under 2016. Därutöver har DO för lokaliseringen haft kostnader för totalt 4 938 tkr. 4 050 tkr avser 2016. Kostnaderna har tagits inom myndighetens anslag och låneram.

DO har under perioden 2014–2016 totalt lagt ner 6 566 arbetade timmar internt. 5 405 av dem avser 2016. Den arbetade tiden motsvarar kostnader för produktionsbortfall i kärn- och stödverksamhet.

Utveckla arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans

Den 26 juni 2014 gav regeringen DO i uppdrag att utveckla och intensifiera arbetet mot främlingsfientlighet och liknande former av intolerans genom att följa upp insatser inom området. Enligt beslut den 24 november 2016 ska DO redovisa insatserna inom uppdraget till Forum för levande historia. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2018.

Under 2016 har arbetet fortsatt med att utarbeta en enkät som ska skickas till kommunala och utvalda statliga myndigheter. Syftet med enkäten är att samla in kunskap om vilka insatser som genomförs i Sverige mot att människor utsätts för främlingsfientlighet och liknande former av intolerans. DO har avtal med SCB om hantering av tekniska frågor, utskick av enkäten, insamling och analys av svaren. Planering har också inletts för uppföljande kvalitativa fokusgruppsintervjuer med utvalda aktörer som ska genomföras 2017. Arbetet har genomförts med stöd av Sveriges Kommuner och Landsting och Statistiska Centralbyrån.

Jämställdhetsintegrering av verksamheten

DO redovisade under 2015 i enlighet med regeringsuppdraget en plan för hur myndigheten avser att bedriva arbetet med jämställdhetsintegrering under åren 2016–2018 i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten ska redovisa åtgärder och resultat av arbetet i årsredovisningarna för åren 2016–2018.

Under 2016 har arbetet bedrivits enligt DO:s handlingsplan för antidiskrimineringsintegrering. DO arbetar bland annat med att antidiskrimineringsintegrera myndighetens samverkan med såväl nyckelaktörer som det civila samhället. När det gäller antidiskrimineringsintegrering av DO:s kommunikation, exempelvis webb och bildpolicy, så har DO valt att utvidga det arbetet för att säkerställa att myndigheten förmedlar lika rättigheter och möjligheter i både bild och text.

Regeringsuppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten har nära koppling till DO:s kärnuppdrag. DO:s bidrag till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen⁵⁹ är att motverka diskriminering som har samband med kön samt övriga sex skyddade diskrimineringsgrunder. DO:s insatser i detta avseende är därför en del av ordinarie verksamhet och inte en följd av detta regeringsuppdrag. Följaktligen redovisas insatserna i andra avsnitt av denna årsredovisning. Här beskrivs endast några exempel. DO har genomfört flera insatser med bäring på det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet, exempelvis granskat myndigheters jämställdhetsplaner. DO har även publicerat och spridit en analysrapport om arbetsgivares arbete för jämställda löner, se avsnitt Rapport sidan 22.

⁵⁹ De jämställdhetspolitiska målen presenteras här på regeringens hemsida: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>.

DO har under året även bidragit till att uppfylla målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra genom sitt prioriterade arbete för att motverka trakasserier i skolan och därtill drivit flera domstolsprocesser som rört sexuella trakasserier, se avsnittet Verksamhetsgrenarna Tillsyn och Process sidan 32.

Kunskapshöjande åtgärder om afrofobi

DO har under 2016 uppdragit till Institutet för framtidsstudier (IFFS) att undersöka hur diskriminering påverkar afrosvenskars tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Tre avstämningsmöten har därefter ägt rum mellan DO och IFFS. De har även hållit ett seminarium om arbetet med uppdraget på MR-dagarna i Malmö. IFFS ska redovisa sitt uppdrag till DO i början på 2017.

DO ska redovisa regeringsuppdraget ska redovisas till Forum för levande historia senast den 1 april 2017.

DO har samrått med företrädare för afrosvenska organisationer angående konkretiseringen av den handlingsplan som DO fattade beslut om i december 2015.

DO under 2016 vid några tillfällen träffat företrädare för Forum för levande historia för att ta del av utvecklingen i deras regeringsuppdrag att utbilda om rasism och intolerans och för att informera om arbetet i DO:s regeringsuppdrag att vidta kunskapshöjande åtgärder om afrofobi.

I enlighet med DO:s handlingsplan deltog DO i oktober på arrangemanget ”Slavhandelns arv – vägen till rättvisa ” i Malmö. DO bidrog till konferensens innehåll genom en inbjudan till två ledningsrepresentanter för Metropolitan Police i London som är ansvariga för arbetet med Strategic Diversity & Inclusion. Ett möte ägde rum mellan representanterna för Metropolitan Police och hatbrottsgruppen inom Skånepolisen, där formerna för fortsatt erfarenhetsutbyte diskuterades.

Kommunikationssatsning FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Myndigheten för delaktighet har i uppdrag av regeringen att genomföra en kommunikationssatsning för att öka kunskapen om Förenta Nationernas (FN) konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och om att bristande tillgänglighet förts in som en form av diskriminering i diskrimineringslagen. Satsningen sker i samarbete med DO och Barnombudsmannen och genomförs i form av ett projekt, där DO under året har ingått i styrgrupp och arbetsgrupp. DO har också ett särskilt ansvar för den del av uppdraget som rör diskrimineringslagen.

DO har genom att medverka och föreläsa vid olika arrangemang spridit kunskap om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering. Ombudsmannen medverkade vid ett seminarium i Almedalen, arrangerat av Handikappförbunden. Seminariet rörde rättstillämpningen av diskrimineringslagen. Företrädare för myndigheten har också föreläst vid ett

välbesökt seminarium, arrangerat av Svenska färdtjänstföreningen, och vid Boverkets samråd med funktionshindersrörelsen, Sveriges Kommuner och Landsting samt länsstyrelserna.

DO:s pressmeddelanden om olika tillsynsbeslut och stämningar som rört bristande tillgänglighet har spridits i media och bidragit till att förmedla kunskap om att bristande tillgänglighet är en form av diskriminering.

DO har genomfört en målgruppsundersökning om privata aktörer i deras egenskap av arbetsgivare och som aktörer som tillhandahåller varor och tjänster. Undersökningen omfattade även kommuners näringslivsansvariga. Undersökningen rörde bland annat kännedom om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering och om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den tog också upp målgruppernas informationsbehov. Undersökningen genomfördes av Sifo och bygger på telefonenkäter med 600 intervjupersoner över hela landet. Resultatet utgör ett underlag för planering av framtida kommunikationsaktiviteter.

För att öka och fördjupa kunskapen om FN-konventionen bland projektets deltagare arrangerade DO en workshop, ledd av en extern forskare specialiserad på konventionen. DO har även fört en dialog med Uppsala universitets grundutbildning i mänskliga rättigheter för statsanställda. Dialogen har rört utbildningens kunskapsinnehåll i den del av utbildningen som rör diskrimineringslagen.

Samverkan för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Enligt regleringsbrevet för 2015 ska DO inom ramen för regeringsuppdraget att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck redovisa hur myndigheten har samverkat med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Statens kulturråd och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor och organisationer som företräder hbtq-personers rättigheter. Ansvar som sammankallande myndighet ska rotera årsvis. För 2016 var Folkhälsomyndigheten sammankallande.

Samverkan har under 2016 skett med Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen och Kulturrådet. Den har bestått i att rapportera aktuella frågor inom ramen för hbtq-strategin, samt utbyta erfarenheter kring arbetssätt och synsätt på hur ett hbtq-perspektiv kan integreras i den ordinarie verksamheten på respektive myndighet.

DO samverkade med övriga strategiska myndigheter om ett halvdagsseminarium kring erfarenheterna av regeringens hbtq-strategi. Målgruppen var myndigheter som inte pekats ut som strategiska i strategin. Ett 30-tal personer deltog. DO har även samarbetat med övriga strategiska myndigheter om ett seminarium om regeringens hbtq-strategi som ägde rum på MR-dagarna i Malmö. I samarbetet deltog också RFSL och RFSL-ungdom. På seminariet deltog cirka 90 personer.

Olika hbtq-organisationer har deltagit aktivt vid myndighetens regelbundna dialoger med det civila samhället om aktuella diskrimineringsfrågor. DO hållit i en workshop för RFSL Ungdom som ett led i att verka för att fler elever besitter kunskap om diskriminering, sina rättigheter och om skolornas skyldigheter att arbeta mot diskriminering (läs mer under rubriken Samverkan med civila samhället).

DO har under året deltagit i ett par erfarenhetsutbyten om hur ett hbtq-perspektiv kan integreras i arbetet för jämställdhetsintegrering. Sammanställande var Nationella sekretariatet för genusforskning. Nätverkets deltagare består av strategiska myndigheter i regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Utveckling administrativt stöd

IT och telefoni

DO påbörjade under 2014 en omstrukturering av myndighetens IT-funktion.

Under 2015 anlätades extern leverantör för IT-tjänsterna servicedesk, klienthantering, serverdrift och utskriftshantering. Våren 2016 har motsvarande genomförts för DO:s telefoni. DO leasar enligt beslut om IT och telefoni telefoner och tillhörande tjänster samt systemstöd.

DO:s system W3D3 som används för ärende- och diarieföring samt systemet Qlikview för analys vidareutvecklas löpande. Vidare fortsätter arbetet med informationssäkerhet, implementering av en effektiv förvaltning för alla DO:s systemstöd och att säkerställa processer och arbetssätt i verksamheten.

Den fortsatta implementeringen av IT och telefoni i enlighet med DO:s beslutade IT-strategi syftar till att möta verksamhetskrav samt säkerställa regelmässighet, kvalitet och effektivitet. Arbetet med att vidareutveckla DO:s hela IT och telefoni i enlighet med IT-strategin kommer framgent att fortgå i löpande linjeverksamhet.

Ny ekonomimodell

DO har tidigare genomfört en översyn av myndighetens ekonomimodell och verktyg för budgetering och uppföljning. Översynen visar att ekonomimodellen behöver anpassas till DO:s verksamhet och uppdrag. Verktyget för budgetering och uppföljning behöver bli mer effektivt och ändamålsenligt. Det finns dels behov av att planera och följa upp på mer detaljerad nivå men även på en aggregerad nivå samtidigt som en förenkling och tydlighet efterfrågas.

Under 2016 har arbetet med att utforma och anpassa den nya ekonomimodellen intensifierats. Ett av kraven är att ekonomimodellen ska ha samma struktur som den nya verksamhetsinriktningen och möjliggöra planering och uppföljning på samhällsområden i enlighet med DO:s verksamhetsplan för 2017–2019. DO:s nya ekonomimodell implementeras våren 2017.

Kompetensförsörjning

Kompetens och personal

Vid årets slut hade DO 90 anställda vilket är nio färre jämfört med föregående år. 74 procent av de anställda är kvinnor vilket är oförändrat sedan 2015. Vid årsskiftet var personalens genomsnittsalder 45 år.

Tabell 18. Antal anställda och medeltal anställda*

Anställda	2016		2015		2014	
	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året	Antal anställda 31/12	Medeltal anställda under året
Kvinnor	67	69	73	80	91	89
Män	23	24	26	28	28	28
Totalt	90	93	99	108	119	117

* Tjänstlediga och föräldralediga ingår i statistiken.

Vid DO utgörs kärnkompetensen av utredare som främst är jurister och samhällsvetare. Därutöver finns medarbetare med kompetens inom bland annat områdena administration, ekonomi, HR, kommunikation, lokal- och säkerhet, registratur, IT och verksjuridik. DO har också medarbetare med forskarkompetens.

DO har under året arbetat med att se över myndighetens organisation och anpassa kompetensen till det arbetssätt och de kompetenskrav som myndigheten behöver för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt och strategiskt sätt. Arbetet har bland annat inneburit att myndigheten har behövt genomföra två mindre verksamhetsförändringar på den administrativa enheten för att ytterligare effektivisera och utveckla verksamheten.

Verksamhetsförändringarna som genomfördes under året ledde till arbetsbrist och uppsägningar. Vidare har myndigheten getts möjlighet att anställa fler medarbetare utifrån verksamhetens behov eftersom myndigheten har fått ett permanent ökat anslag från och med i år.

Personalomsättningen⁶⁰ 2016 var 16 procent vilket är en ökning med 8 procentenheter jämfört med föregående år.

Tabell 19. Personalomsättning i procent

Personalomsättning	2016	2015	2014
Extern rörlighet	16 %	8 %	15 %

* I personalomsättningen räknar DO enbart med extern rörlighet, det vill säga när vi anställer nya medarbetare externt eller när vi avslutar en anställning för att en medarbetare slutar på myndigheten.

⁶⁰ Personalomsättningen beräknas utifrån den lägsta siffran av nyanställda eller avslutade anställningar under året dividerat med det totala antalet anställda som är identiska individer (exklusive tjänstlediga) under året.

Under året har rekryteringsbehovet varit stort då 26 medarbetare har slutat sin anställning på myndigheten. Totalt har myndigheten anställt 17 nya medarbetare under året inklusive en ny chef. Siffran ovan inkluderar inte intern rörlighet. DO har anställt två medarbetare internt till nya tjänster. DO kan konstatera att det generellt finns ett stort intresse för våra tjänster men att det har varit svårt att hitta rätt kompetens utifrån verksamhetens behov till de utlysta tjänsterna på rättsenheterna.

Det är viktigt att kompetensutveckling och kunskapsinhämtning är verksamhetsstyrd och därför genomförs fortlöpande kompetensinsatser i form av bland annat interna utbildningssatsningar, seminarier i aktuella ämnen, deltagande i nätverk och utnyttjande av det externa utbudet av kurser och konferenser i ämnen som medarbetarna behöver i sitt arbete. De interna utbildningsinsatserna som genomförts under året är bland annat en gemensam introduktionsutbildning för alla nyanställda. DO har även genomfört utbildningar avseende tillsynens rättsliga fas, klarspråk och samtalsmetodik. Vidare har DO även haft sina årliga verksamhetsdagar med all personal där aktuella verksamhetsfrågor behandlas utifrån myndighetens uppdrag.

Utifrån arbetet som har genomförts på myndigheten sedan 2015 avseende myndighetens värdegrund⁶¹ har en handlingsplan för DO:s värdegrund fastställts. Handlingsplanen beskriver hur implementeringen av värdegrunden i vardagen ska genomföras på ett långsiktigt och hållbart sätt på myndigheten.

Lika rättigheter och möjligheter

Under hösten genomfördes en lönekartläggning i samverkan med de fackliga parterna. Lönekartläggningen bygger på resultatet av lönerrevisionen som genomfördes under våren. Lönekartläggningen visade att löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika arbete är saklig. Vidare konstaterades att löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten inom DO är sakliga.

DO har upphandlat ett rekryteringssystem under året för att effektivisera myndighetens rekryteringsprocess avseende ansökningsförfarandet och uppföljningen. Under hösten har DO tillsammans med leverantören av rekryteringssystem arbetat med att tillgänglighetsanpassa ansökningsförfarandet på myndighetens webbplats.

DO har gjort en avropsförfrågan avseende företagshälsovård under hösten. Efter genomgång och kontroll av inkommet avropssvar samt den lokal som leverantören har till sitt förfogande fann DO att leverantören inte uppfyller de krav på tillgänglighet som DO har ställt i sin avropsförfrågan.

⁶¹ Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet, Regeringsformen 1:2.

Arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro

DO arbetar aktivt och målmedvetet för att minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Vid DO anlitas företagshälsovården i samtliga situationer där stöd behövs, oavsett om det är fråga om längre sjukfall eller tillfälliga insatser. I förebyggande syfte inom arbetsmiljöområdet har vi erbjudit medarbetarna stödsamtal på företagshälsovården, friskvårdsbidrag, friskvårdstimme och kostnadsfri vaccination mot influensa. Genom företagshälsovården har vi även kunnat erbjuda ett program för rehabilitering och förebyggande åtgärder för medarbetare som blivit sjukskrivna eller varit sjukskrivna under en längre period.

Tabell 20. Sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder

Sjukfrånvaro	2016	2015	2014
Total sjukfrånvaro	3,8 %	4,3 %	4,9 %
Långtidssjukskrivna > 60 dagar*	35,0 %	40,7 %	41,1 %
Kvinnor	4,2 %	4,9 %	5,0 %
Män	2,7 %	2,7 %	4,6 %
Anställda 29 år eller yngre**	-	-	-
Anställda 30–49 år	2,7 %	3,6 %	4,4 %
Anställda 50 år eller äldre	5,5 %	5,5 %	6,1 %

* Procentandel av den totala sjukfrånvaron.

** Sjukfrånvaron för åldersgruppen 29 år eller yngre redovisas inte särskilt då gruppen omfattar färre än tio personer.

Den totala sjukfrånvaron för året var 3,8 procent, vilket är en minskning jämfört med sjukfrånvaron 2015 med 0,5 procentenheter.

Arbetsgivaren har i samarbetet med de fackliga representanterna, huvudskyddsombudet utarbetat en process för genomförandet av omställningsarbetet och haft en kontinuerlig dialog för att förebygga eventuell oro inom myndigheten. Risk- och konsekvensanalyser som fastställs i samband med verksamhetsförändringarna 2016 och omorganisationen 2015 har följ upp i skyddskommittén för att säkerställa att de planerade åtgärderna har genomförts.

Under 2016 har även ett omfattande arbete genomförts vid myndigheten avseende myndighetens flytt till Solna. Arbetsgivaren har träffat de fackliga parterna och huvudskyddsombudet kontinuerligt under året för att informera om flyttprocessen. Vidare har arbetsgivaren tillsammans med skyddskommittén fastställa en risk- och konsekvensanalys avseende flytten.

DO har även fastställt en ny intern handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen av den föregående handlingsplanen visar att DO har gjort ett omfattande arbete avseende det interna arbetet för arbetsmiljön på myndigheten och att målen i stort har uppnåtts.

Slutsatser

Målet är att DO kännetecknas av en effektiv verksamhet, en god arbetsmiljö och ett professionellt medarbetar- och ledarskap. Sammantaget ska detta bidra till att säkerställa ett effektivt användande av myndighetens resurser.

De verksamhetsförändringar som har genomförts på administrativa enheten under året har varit nödvändiga för att DO ska kunna säkerställa en ändamålsenlig och effektiv organisation. DO:s verksamhet och kompetensbehov har anpassats till det arbetssätt och kompetenskrav som myndigheten behöver ha för att utföra sitt uppdrag.

I slutet av 2016 har antalet anställda minskat med 9 anställningar jämfört med samma tidpunkt förra året. Vidare har personalomsättningen ökat med 8 procentenheter sedan 2015. Detta beror på att många har slutat sin anställning och att vi har haft ett stort behov att rekrytera in nya medarbetare. De som har slutat sin anställning har bland annat gjort det efter att ha arbetat mer än 5 år på myndigheten eller haft en tidsbegränsad anställning. Bland de som slutat under året finns även medarbetare som blivit uppsagda under 2015⁶². Eftersom att DO har fått ett permanent ökat anslag från i år har vi också getts möjlighet att anställa fler medarbetare till myndigheten. Vi kan dock konstatera att vi inte hunnit rekrytera in ny kompetens till myndigheten i samma utsträckning som hade varit önskvärt utifrån myndighetens nya ekonomiska läge.

Det finns ett stort intresse för våra utlysta tjänster. Trots detta har vi haft svårt att rekrytera jurister med rätt kompetens utifrån verksamhetens behov till rättsenheterna i den omfattning som vi hade planerat. Vi har dock lyckats rekrytera in 7 jurister under året. Konkurrensen om jurister har varit stort eftersom flera kandidater med rätt kompetensprofil hoppade av de pågående rekryteringsprocesserna då de blivit erbjudna andra anställningar.

Det arbetar drygt 70 procent kvinnor på myndigheten vilket innebär att DO inte har en jämn könsfördelning. Vid rekryteringarna som genomförs på myndigheten är det övervägande kvinnor som söker utlysta tjänster. De män som söker lediga anställningar uppfyller inte kompetenskraven för de utlysta tjänsterna i lika hög grad som kvinnorna. Vi kan däremot konstatera att DO har en lönebildning som är saklig och könsneutral, vilket är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare samt uppnå en hög effektivitet och kvalitet i verksamheten.

Vidare kan vi konstatera att det är mycket olyckligt att vi inte har kunnat teckna ett nytt avtal avseende företagshälsovård. Orsaken till det var att lokalen som leverantören erbjöd inte uppfyller de krav på tillgänglighet som DO ställt i sin avropsförfrågan. DO anser att de leverantörer av företagshälsovård som vi inom staten ges möjlighet att avropa, borde ha tillgängliga lokaler.

⁶² De som blev uppsagda under 2015 vars anställning avslutades 2016.

Myndighetens systematiska arbetsmiljöarbete har varit omfattande inom olika verksamhetsområden och gett gott resultat. Det framgår bland annat av uppföljningen av DO:s handlingsplan för arbetsmiljön som har genomförts under året. Vidare kan vi konstatera att den totala sjukfrånvaron har minskat med 0,5 procentenheter från 4,3 procent 2015 till 3,8 procent 2016.

Vidare gör vi bedömningen att arbetet med att säkerställa en god kompetensförsörjning som bidrar till verksamhetens uppdrag också har varit omfattande under året. Det arbetet kommer även att fortsätta under nästkommande år eftersom att vi inte har lyckats rekrytera in medarbetare i önskad omfattning. DO behöver anställa fler medarbetare för att fullt ut kunna genomföra myndighetens uppdrag på ett effektivt och professionellt sätt i förhållande till myndighetens uppdrag och det nya ekonomiska läget.

Finansiell redovisning

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Tabell 21. Sammanställning över väsentliga uppgifter (belopp i tkr)

Uppgift	2016	2015	2014	2013	2012
Låneram i Riksgälden: Beviljad	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Låneram i Riksgälden: Utnyttjad	7 752	4 516	4 339	2 235	2 725
Räntekontokredit i Riksgälden: Beviljad	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Räntekontokredit i Riksgälden: Utnyttjad	-	-	-	-	-
Räntekonto i Riksgälden: Ränteintäkter	-	-	35	109	154
Räntekonto i Riksgälden: Räntekostnader	54	19	-	-	-
Avgiftsintäkter som disponeras	925	1 297	1 913	2 415	841
Anslagskredit: Beviljad	3 254	7 763	2 900	2 831	2 787
Anslagskredit: Utnyttjad	-	-3 587	-	-587	-
Anslagssparande: Utgående överföringsbelopp	3 380	-	63	-	2 663
Personal: Antal årsarbetskrafter	78	91	96	86	79
Personal: Medeltal anställda*	93	108	117	106	102
Personal: Driftkostnad per årsarbetskraft	1 327	1 125	1 093	1 157	1 182
Årets kapitalförändring	-	-	-	-	-
Balanserad kapitalförändring	-	-	-	-	-
Utgående myndighetskapital	-	-	-	-	-

* Statistik för posten **Personal medelantal** anställda och för åren 2012 till 2014 har justerats eftersom DO har ändrat redovisningsgrund och har med tjänstlediga och föräldralediga i statistiken. Tidigare har dessa inte ingått i statistiken.

Resultaträkning

Tabell 22. Resultaträkning (belopp i tkr)

Typ av intäkt eller kostnad	Not	2016	2015
Intäkter av anslag	1	101 362	100 446
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	925	1 297
Intäkter av bidrag	3	2 678	1 786
Finansiella intäkter	4	23	12
Summa intäkter		104 988	103 541
Kostnader för personal	5	-67 257	-73 974
Kostnader för lokaler		-13 985	-13 516
Övriga driftskostnader	6	-22 229	-14 865
Finansiella kostnader	7	-56	-24
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 461	- 1 162
Summa kostnader		-104 988	-103 541
Verksamhetsutfall		-	-
Årets kapitalförändring		-	-

Balansräkning

Tabell 23. Balansräkning (belopp i tkr)

Tillgångar, kapital och skulder	Not	2016-12-31	2015-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utveckling	8	2 270	2 521
Summa		2 270	2 521
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	3 090	153
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	3 260	2 189
Summa		6 350	2 342
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		83	53
Fordringar hos andra myndigheter	11	2 362	2 027
Övriga kortfristiga fordringar	12	0	51
Summa		2 445	2 131
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	13	2 757	3 791
Summa		2 757	3 791
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	14	-3 109	4 000
Summa		-3 109	4 000
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	15	16 166	5 201
Summa		16 166	5 201
Summa tillgångar		26 879	19 986
Kapital och skulder			
Myndighetskapital			
Statskapital	16	30	-
Summa		30	-
Avsättningar			
Övriga avsättningar	17	1 381	1 883
Summa		1 381	1 883
Skulder med mera			
Lån i Riksgäldskontoret	18	7 752	4 516
Kortfristiga skulder till andra myndigheter		2 070	2 109
Leverantörsskulder	19	8 273	3 279
Övriga kortfristiga skulder	20	1 029	1 080
Summa		19 123	10 984
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	21	5 645	6 972
Oförbrukade bidrag	22	-	147
Övriga förutbetalda intäkter	23	700	-
Summa		6 345	7 119
Summa kapital och skulder		26 879	19 986

Anslagsredovisning

Tabell 24. Anslagsredovisning 2016 (belopp i tkr)

Typ av anslag	Ingående överföringsbelopp	Årets tilldelning enligt regleringsbrev	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 13 2:1 (ap.1 Diskrimineringsombudsmannen)	-3 587	108 471	104 884	-101 503	3 380
Summa	-3 587	108 471	104 884	-101 503	3 380

Finansiella villkor 13 2:1.
Beviljad anslagskredit 3 254 tkr.

Tilläggsupplysningar och noter

Kommentarer till noter

Belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) där annat ej anges. Detta medför att summeringsdifferenser kan uppstå.

Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Myndighetens redovisning följer god redovisningssed enligt förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring.

Värdering av fordringar och skulder

Fordringar har tagits upp till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Skulder har tagits upp till nominellt belopp.

Periodavgränsningsposter

För periodiseringar tillämpas en beloppsgräns på 20 tkr.

Brytdag

DO har tillämpat brytdag 2017-01-05 i enlighet med regelverk för statliga myndigheter. Begreppet brytdag syftar på den dag då den löpande bokföringen för räkenskapsåret i fråga ska vara avslutad. Efter brytdagen sker bokföring på räkenskapsåret men då i form av periodiseringar eller rättningar.

Värdering av anläggningstillgångar

Tillgångar med en bedömd ekonomisk livslängd om minst tre år och ett anskaffningsvärde på minst ett halvt prisbasbelopp redovisas som anläggningstillgångar. För förbättringsutgifter på annans fastighet gäller för om- och tillbyggnad och reparation och underhåll att anskaffningsvärdet ska

uppgå till minst 50 tkr. På anskaffningsvärdet görs en linjär avskrivning månadsvis.

Tillämpade avskrivningstider är:

Datorer med tillhörande utrustning samt bil	3 år
Övriga kontorsmaskiner samt immateriella tillgångar	5 år
Förbättringsutgifter på annans fastighet	6 år
Övriga inventarier	7 år

Hyresrabatt

En hyresrabatt har erhållits från den nya hyresvärden i samband med flytt till nya lokaler i Solna under 2016. Hyresvärden gav DO rätten att upphandla varor och tjänster till ett värde av 700 tkr. Värdet kommer att avvecklas jämnt över hyresavtalsperioden i sex år framåt.

Ersättning till rådsledamöter och ledande befattningshavare

Enligt DO:s instruktion ska det vid myndigheten finnas ett råd. Rådet har till uppgift att ge myndigheten råd och stöd genom att tillföra sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor samt i andra frågor som har betydelse för verksamheten. Rådet består av ombudsmannen, som är ordförande, och högst tio ledamöter som utses av ombudsmannen. Ersättningen till DO består i huvudsak av lön för 2016.

Tabell 25. Rådets sammansättning samt arvoden och övriga ersättningar

Namn	Befattning	Ersättning (kr)
Agneta Broberg	Diskrimineringsombudsman	1 260 000
Kaisa Syrjänen Schaal	Chef för enheten för flerspråkighet inom Svenska kyrkan (till och med december)	2 000
Louise Ring	HR-chef Axfood AB	2 000
Petra Herzfeld Olsson	Docent i civilrätt, lektor i internationell arbetsrätt, juridiska institutionen, Uppsala universitet	-
Samuel Engblom	Samhällspolitisk chef, Tjänstemännens centralorganisation	-
Fredrik Malmberg	Barnombudsman	-
Vicci Friberg	Ordförande, Sveriges Antidiskrimineringsbyråers styrelse	2 000
Hans Karlsson	Chef för avdelningen för vård och omsorg, Sveriges Kommuner och Landsting	2 000
Anne-Marie Danon	Chef för avdelningen för kunskapsstyrning inom socialtjänsten, Socialstyrelsen (till och med april)	-

Diskrimineringsombudsmannen innehar förmånsbil, men för övrigt finns inga andra framtida avtalade åtaganden.

Anställdas sjukfrånvaro

För uppgifter om anställdas sjukfrånvaro, se Tabell 20, Sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda totala arbetstid fördelat på kön och ålder, på sidan 61.

Noter

Tabell 26. Not 1 Intäkter av anslag

Not 1	Intäkter av anslag	2016	2015
	Intäkter av anslag	101 362	100 446
	Summa	101 362	100 446

Skillnaden mellan intäkter av anslag i resultaträkningen och utgifter i anslagsredovisningen på 141 tkr beror på semesterlöneskuld intjänad till och med 2008 som redovisats mot anslag enligt övergångsbestämmelsen till 12 § anslagsförordningen.

Tabell 27. Not 2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar

Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2016	2015
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen*	-	655
	Rättegångsersättning m.m.	485	122
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	440	520
	Summa	925	1 297

* Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen avsåg intäkter för kurser som DO anordnade under 2015. Under år 2016 anordnades inga kurser då DO under året har ändrat inriktningen för utbildningsverksamheten.

Tabell 28. Not 3 Intäkter av bidrag

Not 3	Intäkter av bidrag	2016	2015
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (A2014/2479/DISK)	1 000	1 071
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (Ku2015/01668/DISK)	647	353
	Bidrag Kammarkollegiet regeringsuppdrag (S2015/2415/FST)	1 000*	300
	Övriga bidrag	31	62
	Summa	2 678	1 786

* Bidrag om kommunikationssatsningen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har ökat under 2016 på grund av att man har kunnat arbeta inom projektet under hela året. För 2015 kom beslutet under maj och därav den låga kostnaden.

Tabell 29. Not 4 Finansiella intäkter

Not 4	Finansiella intäkter	2016	2015
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	22	12
	Övriga finansiella intäkter	1	-
	Summa	23	12

Tabell 30. Not 5 Kostnader för personal*

Not 5 Kostnader för personal	2016	2015
Lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	42 707	46 770
– varav arvode till råd och ej anställd personal	111	28
Sociala avgifter	22 153	24 389
Övriga kostnader för personal	2 397	2 815
Summa	67 257	73 974

* Under 2016 har DO dels haft en ökad personalrörlighet och dels inte hittat efterfrågad kompetens vid återrekrytering. Detta har lett till en minskning i posten kostnader för personal.

Tabell 31. Not 6 Övriga driftskostnader*

Not 6 Övriga driftskostnader	2016	2015
Övriga driftskostnader	22 229	14 865
Summa	22 229	14 865

* Ökningen av driftskostnaderna under 2016 beror till största del på arbetet med omlokalisering till Solna (3,7 mkr) samt nya kostnader i samband med outsourcingen av IT driften (2,4 mkr).

Tabell 32. Not 7 Finansiella kostnader*

Not 7 Finansiella kostnader	2016	2015
Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	55	19
Övriga finansiella kostnader	1	5
Summa	56	24

* Ökningen av finansiella kostnader beror på högt belopp på räntekontot och den negativa räntan.

Tabell 33. Not 8 Balanserade utgifter för utveckling

Not 8 Balanserade utgifter för utveckling	2016-12-31	2015-12-31
Ingående anskaffningsvärde	4 483	2 770
Årets anskaffningar	290	1 713
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-1 738	-
Summa anskaffningsvärde	3 035	4 483
Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 962	-1 737
Årets avskrivningar	-540	-225
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	1 737	-
Summa ackumulerade avskrivningar	-765	-1 962
Utgående bokfört värde	2 270	2 521

Tabell 34. Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet*

Not 9 Förbättringsutgifter på annans fastighet	2016-12-31	2015-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 134	1 134
Årets anskaffningar	3 162	-
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-494	-
Summa anskaffningsvärde	3 802	1 134
Ingående ackumulerade avskrivningar	-981	-777
Årets avskrivningar	-225	-204
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	494	-
Summa ackumulerade avskrivningar	712	-981
Utgående bokfört värde	3 090	153

* Investeringar på förbättringsutgifter på annans fastighet har under 2016 ökat och är helt beroende av omlokaliseringen till Solna.

Tabell 35. Not 10 Maskiner, inventarier, installationer med mera

Not 10 Maskiner, inventarier, installationer med mera	2016-12-31	2015-12-31
Ingående anskaffningsvärde	6 008	5 857
Årets anskaffningar	1 783	151
Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-1 423	-
Summa anskaffningsvärde	6 368	6 008
Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 819	-3 199
Årets avskrivningar	-696	-620
Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	1 407	-
Summa ackumulerade avskrivningar	-3 108	-3 819
Utgående bokfört värde	3 260	2 189

Tabell 36. Not 11 Fordringar hos andra myndigheter

Not 11 Fordringar hos andra myndigheter	2016-12-31	2015-12-31
Fordran ingående mervärdesskatt	2 238	2 027
Kundfordringar hos andra myndigheter	124	-
Summa	2 362	2 027

Tabell 37. Not 12 Övriga kortfristiga fordringar

Not 12 Övriga kortfristiga fordringar	2016-12-31	2015-12-31
Förskott lön	0	51
Summa	0	51

Tabell 38. Not 13 Förutbetalda kostnader

Not 13 Förutbetalda kostnader	2016-12-31	2015-12-31
Förutbetalda hyreskostnader*	2 567	3 305
Övriga förutbetalda kostnader	190	486
Summa	2 757	3 791

* Lägre hyreskostnader i Solna jämfört med Stockholm innerstad har bidragit till lägre förutbetalda hyreskostnader och därmed förutbetalda kostnader.

Tabell 39. Not 14 Avräkning med statsverket

Not 14 Avräkning med statsverket	2016-12-31	2015-12-31
Ingående balans avseende anslag i icke räntebärande flöde	-	-1
Redovisat mot anslag	-	-
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-	1
Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	-	0
Ingående balans avseende anslag i räntebärande flöde	3 587	-63
Redovisat mot anslag	101 504	100 685
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-108 471	-97 035
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-3 380	3 587
Ingående balans avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	412	652
Redovisat mot anslag under året enligt undantagsregeln	-141	-240
Fordran avseende semesterlöneskuld som inte har redovisats mot anslag	271	412
Totalt	-3 109	4 000

Tabell 40. Not 15 Behållning i räntekonto i Riksgälden

Not 15 Behållning i räntekonto i Riksgälden	2016-12-31	2015-12-31
Behållning på räntekonto*	16 166	5 201
Beviljad räntekontokredit	8 000	8 000

* Den ökade behållningen på räntekontot beror dels på att hyresfakturan för kvartal 4 (3,1 mkr) betalades ut i januari 2017 och dels på att DO har ett anslagssparande på ca 3,4 mkr.

Tabell 41. Not 16 Statskapital

Not 16 Statskapital	2016-12-31	2015-12-31
Statskapital utan avkastningskrav	-	-
Ingående balans	-	-
Årets förändring*	30	-
Summa statskapital	30	-

* Avser tilldelat vårdansvar för konst från Statens konstråd.

Tabell 42. Not 17 Övriga avsättningar

Not 17 Övriga avsättningar	2016-12-31	2015-12-31
Omstruktureringsåtgärd		
Ingående avsättning	885	1 414
Årets förändring	-574	-529
Utgående avsättning*	311	885
Avsättning för lokalt omställningsarbete**		
Ingående avsättning	998	859
Årets förändring	72	139
Utgående avsättning	1 070	998
Summa utgående avsättning	1 381	1 883

* Beräknad återföring av avsättningen för omstruktureringsåtgärd 2017 uppgår till 311 tkr.

** Avsättning för lokalt omställningsarbete görs vid årets slut i enlighet med det avtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de centrala fackliga parterna. För år 2017 har en bedömning gjorts att ca 100 tkr kommer att regleras.

Tabell 43. Not 18 Lån i Riksgäldskontoret

Not 18 Lån i Riksgäldskontoret	2016-12-31	2015-12-31
Ingående balans	4 516	4 339
Under året nyupptagna lån	4 568	1 690
Årets amorteringar	-1 333	-1 513
Utgående balans	7 751	4 516

Beviljad låneram för 2016 är 8 000 tkr. Årets nyupptagna lån är en effekt av ökade investeringar och beror till största del på omlokaliseringen till Solna.

Tabell 44. Not 19 Leverantörsskulder*

Not 19 Leverantörsskulder	2016-12-31	2015-12-31
Leverantörsskulder	8 273	3 279
Summa	8 273	3 279

* Ökningen av leverantörsskulder beror främst på att hyreskostnaderna avseende kvartal 1 2017 fakturerades i slutet av december och betalades i januari 2017.

Tabell 45. Not 20 Övriga kortfristiga skulder

Not 20 Övriga kortfristiga skulder	2016-12-31	2015-12-31
Personalens källskatt	1 029	1 067
Övriga skulder	-	13
Summa	1 029	1 080

Tabell 46. Not 21 Upplupna kostnader

Not 21 Upplupna kostnader	2016-12-31	2015-12-31
Upplupna semesterlöner och löner inklusive sociala avgifter	5 119	6 659
Övriga upplupna kostnader	526	313
Summa	5 645	6 972

Tabell 47. Not 22 Oförbrukade bidrag

Not 22 Oförbrukade bidrag	2016-12-31	2015-12-31
Bidrag från annan statlig myndighet	-	147
Summa	-	147

Tabell 48. Not 23 Övriga förutbetalda intäkter*

Not 23 Övriga förutbetalda intäkter	2016-12-31	2015-12-31
Övriga förutbetalda intäkter	700	-
Summa	700	-

* Förutbetalda intäkter består av en hyresrabatt från hyresvärden. Hyresrabatten kommer att avvecklas linjärt över hyresavtalsperiodens längd på sex år.

Beslut om årsredovisning 2016

Jag intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Stockholm den 22 februari 2017

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman

Diskrimineringsombudsmannen, DO,
jobbar för alla människors lika rättigheter
och mot diskriminering som har samband
med kön, könsidentitet eller könsuttryck,
etnisk tillhörighet, religion eller annan
trosuppfattning, funktionsnedsättning,
sexuell läggning och ålder.

DO
www.do.se
Box 4057
169 04 Solna
Telefon 08-120 20 700
facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen